جامـــعة ا ـزائـــــر

كلــية ا ــــقوق

بـن عكـــنون

النظام القانوني للتقاعد في الجزائر

بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية

إعـداد الطالـب: حسـ جعيجـع

إشـراف: الأستاذ/ د. عـمار عـوايـدي

ـ ـنة ا ناقـشة

الأسـتاذ(ة) : .... رئيـسا .

الأسـتاذ : د. عـمار عـوايـدي مـقـررا .

الأسـتاذ(ة) : .... عضـوا .

السـنة ا امعـية : ٢٠٠٢ ـ ٢٠٠٣

الإهـــداء

* إلى **أمـــي** أطال اللـه فـي عمرها .

* إلى كـل أفـــــراد **أسـرتـــي** .

* إلى **روح " زهـير" رحـمه ا وكل الذين جرفهم طـوفان السـبت الأسـود من نوفمـبر ٢٠٠١**

* إلى صديـقـي العـزيـــز

أهـدي هـذا العـمل المتواضع

حسـين

كلـمة شكـر

***** أتقـدم بخـالص الشكر والامتنان إلى الدكتور الأستاذ / عمار عوابـدي الذي أشرف على هذا البحث ولم يبخل علي بتوجيهاته العلمية ونصائحـه البنـاءة .

* كما أتقـدم بجزيـل الشكـر والعرفان إلى كل أساتذتـي بكلـية الحقـوق بابن عكـنون .

* ولا يفوتـني أن أشكر جزيل الشكـر زملائـي أساتـذة قسـم علم المكتبات والتوثـيق بجامعة الجزائـر . وكل الأصدقاء الأوفـياء الذين ساعدونـي وشجعوني على إتمام هذه البحـث بعون اللـه عز وجل .

فشكـرا لهـم وجزاهم اللـه عني خـير الجـزاء.

حسـين

بسم ا الر ن الرحيم

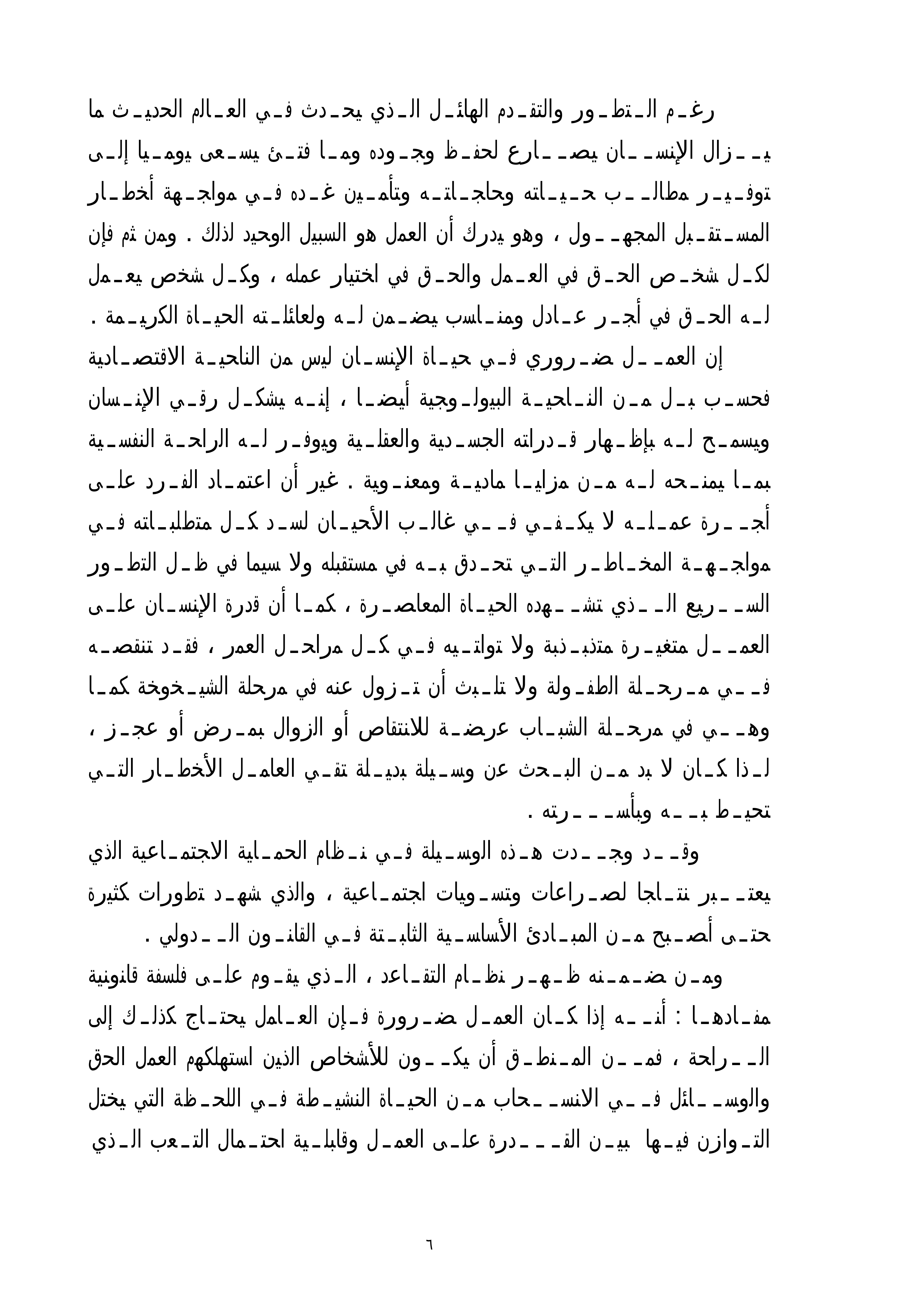
يقـول ا تعالـى كتابـه ا بـ :

"... ونقـر في الأرحـام مـا نشاء إلى أجل مسـمى ثـم نخـرجكم طـفلا ثـم لتبلـغوا أشـدكـم ومنـكم من يتوفى ومـنـكم مـن يـرد إلـى أرذل العـمر لكيلا يعـلم مـن بعـد علـم شيـئا ... "

صدق ا العظيم

سـورة الحج من الآية (٠٥)

المقدمـــة



رغم التطور والتقدم الهائل الذي يحدث في العالم الحديث ما يزال الإنسان يصارع لحفظ وجوده وما فتئ يسعى يوميا إلى توفير مطالب حياته وحاجاته وتأمين غده في مواجهة أخطار المستقبل المجهول ، وهو يدرك أن العمل هو السبيل الوحيد لذلك . ومن ثم فإن لكل شخص الحق في العمل والحق في اختيار عمله ، وكل شخص يعمل له الحق في أجر عادل ومناسب يضمن له ولعائلته الحياة الكريمة .

إن العمل ضروري في حياة الإنسان ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا ، إنه يشكل رقي الإنسان ويسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية ويوفر له الراحة النفسية بما يمنحه له من مزايا مادية ومعنوية . غير أن اعتماد الفرد على أجرة عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد كل متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحدق به في مستقبله ولا سيما في ظل التطور السريع الذي تشهده الحياة المعاصرة ، كما أن قدرة الإنسان على العمل متغيرة متذبذبة ولا تواتيه في كل مراحل العمر ، فقد تنقصه في مرحلة الطفولة ولا تلبث أن تزول عنه في مرحلة الشيخوخة كما وهي في مرحلة الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال بمرض أو عجز ، لذا كان لا بد من البحث عن وسيلة بديلة تقي العامل الأخطار التي تحيط به وبأسرته .

وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات وتسويات اجتماعية ، والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في القانون الدولي .

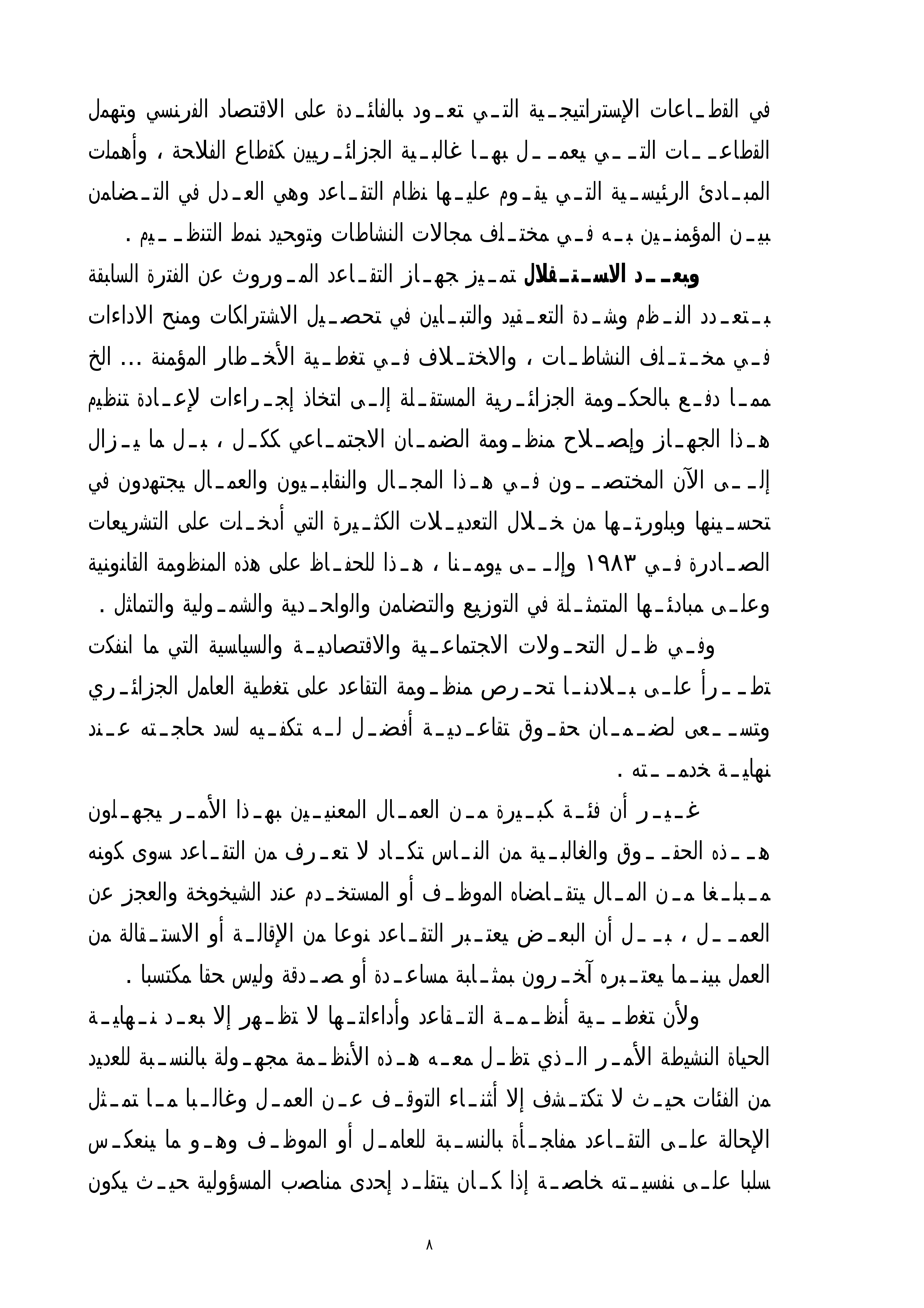
ومن ضمنه ظهر نظام التقاعد ، الذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها : أنه إذا كان العمل ضرورة فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة ، فمن المنطق أن يكون للأشخاص الذين استهلكهم العمل الحق والوسائل في الانسحاب من الحياة النشيطة في اللحظة التي يختل التوازن فيها بين القدرة على العمل وقابلية احتمال التعب الذي

ينجر عنه ، وفي هذه اللحظة يكون من حق العامل التوقف عن النشاط ، ويؤمن له قانون التقاعد دخلا تعويضيا كافيا يضمن له ولأسرته العيش الكريم .

إن فكرة التقاعد جاءت إثر صراع عنيف بين العامل ورب العمل ، فقد كان المستخدم يمارس مهامه دون انقطاع من أول يوم لتسلمه العمل أو الوظيفة إلى أن يصيبه الوهن ويقعده المرض والكد والشيخوخة ، فتنقطع الصلة نهائيا بينه وبين صاحب العمل وبالتالي ينقطع عنه الأجر فيترك دون اهتمام بمصيره مع عجزه عن العمل وانقطاع مورد رزقه ، إذ كان تسريح العامل يتم بمجرد ظهور عجزه عن الإنتاج وتحقيق الخدمات والفائدة المنتظرة منه ، فكان لزاما تدخل القانون ليحمي الطرف الضعيف (العامل) دون الجور على الطرف القوي (رب العمل) ، فسن نظام التقاعد الذي يستفيد منه المؤمن أو أرملته وأبنائه وأصوله من بعد وفاته .

ومع ازدهار العلم والصناعة وتعقد نشاط الإنسان ، ظهرت مخاطر جديدة ومتنوعة في العمل الإنساني كحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة المبكرة وتفاقم المشكلات العملية و النفسية والاجتماعية والضغوطات النقابية ... إلخ ، أضحى التقاعد نظاما إجباريا يساهم فيه الأجير نفسه والمؤسسة التي تشغله . حدث هذا في بداية القرن التاسع عشر في أوروبا لينتشر في ما بعد في باقي دول العالم ، حيث لا نجد اليوم أية دولة تتخلى عن هذا النظام .

في الجزائر ، ارتبط التقاعد بتضحيات جسام وكفاح مرير وطويل قام به العمال ضد أرباب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي والتقاعد وقد عمدت سلطات الاحتلال إلى المماطلة وتأجيل تطبيق قوانين التقاعد المصادق عليها سنة ١٩٤٩ في الجزائر برغم اعتبارها مقاطعة فرنسية آنذاك إلى غاية ١٩٥٠وكانت حين ذاك تفرق بين العمال ذوي الأصل الأوروبي والعمال الجزائريين في منح الامتيازات ، وتهتم بتطبيقه



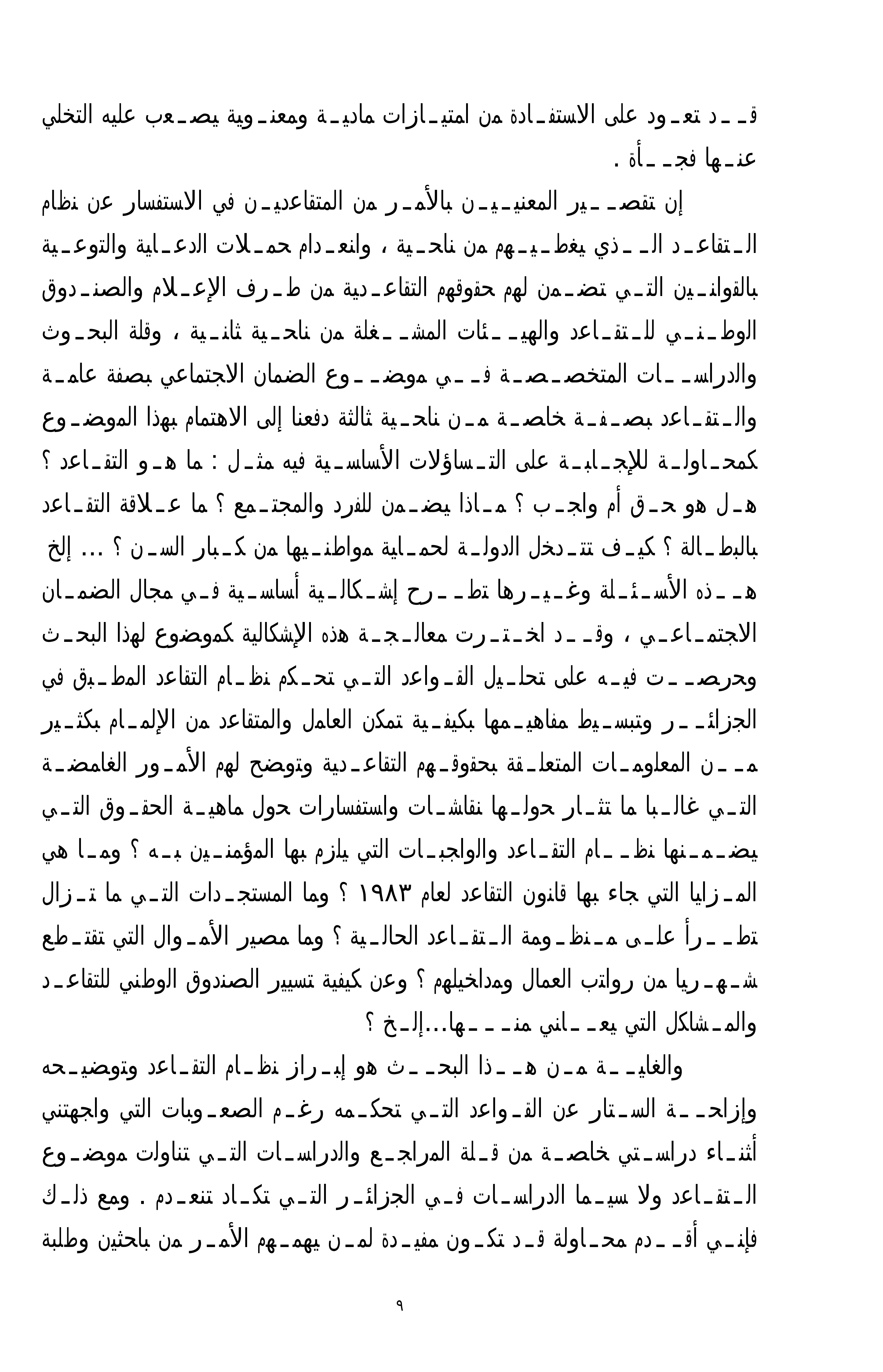
في القطاعات الإستراتيجية التي تعود بالفائدة على الاقتصاد الفرنسي وتهمل القطاعات التي يعمل بها غالبية الجزائريين كقطاع الفلاحة ، وأهملت المبادئ الرئيسية التي يقوم عليها نظام التقاعد وهي العدل في التضامن بين المؤمنين به في مختلف مجالات النشاطات وتوحيد نمط التنظيم .

وبعد الاستقلال تميز جهاز التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم وشدة التعقيد والتباين في تحصيل الاشتراكات ومنح الاداءات في مختلف النشاطات ، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة ... الخ مما دفع بالحكومة الجزائرية المستقلة إلى اتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم هذا الجهاز وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي ككل ، بل ما يزال إلى الآن المختصون في هذا المجال والنقابيون والعمال يجتهدون في تحسينها وبلورتها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات الصادرة في ١٩٨٣ وإلى يومنا ، هذا للحفاظ على هذه المنظومة القانونية وعلى مبادئها المتمثلة في التوزيع والتضامن والواحدية والشمولية والتماثل .

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ما انفكت تطرأ على بلادنا تحرص منظومة التقاعد على تغطية العامل الجزائري وتسعى لضمان حقوق تقاعدية أفضل له تكفيه لسد حاجته عند نهاية خدمته .

غير أن فئة كبيرة من العمال المعنيين بهذا الأمر يجهلون هذه الحقوق والغالبية من الناس تكاد لا تعرف من التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم عند الشيخوخة والعجز عن العمل ، بل أن البعض يعتبر التقاعد نوعا من الإقالة أو الاستقالة من العمل بينما يعتبره آخرون بمثابة مساعدة أو صدقة وليس حقا مكتسبا .

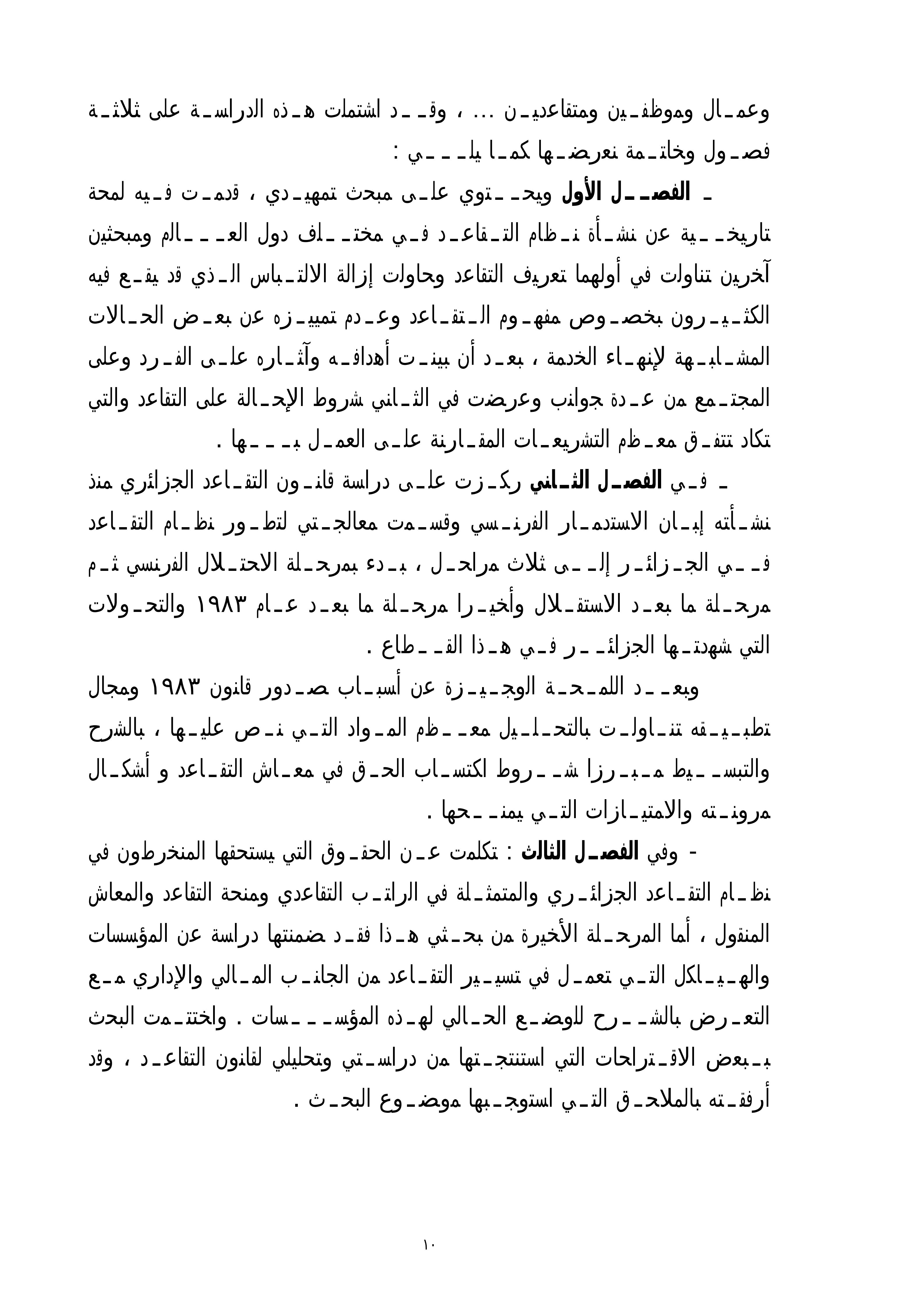
ولأن تغطية أنظمة التقاعد وأداءاتها لا تظهر إلا بعد نهاية الحياة النشيطة الأمر الذي تظل معه هذه الأنظمة مجهولة بالنسبة للعديد من الفئات حيث لا تكتشف إلا أثناء التوقف عن العمل وغالبا ما تمثل الإحالة على التقاعد مفاجأة بالنسبة للعامل أو الموظف وهو ما ينعكس سلبا على نفسيته خاصة إذا كان يتقلد إحدى مناصب المسؤولية حيث يكون



قد تعود على الاستفادة من امتيازات مادية ومعنوية يصعب عليه التخلي عنها فجأة .

إن تقصير المعنيين بالأمر من المتقاعدين في الاستفسار عن نظام التقاعد الذي يغطيهم من ناحية ، وانعدام حملات الدعاية والتوعية بالقوانين التي تضمن لهم حقوقهم التقاعدية من طرف الإعلام والصندوق الوطني للتقاعد والهيئات المشغلة من ناحية ثانية ، وقلة البحوث والدراسات المتخصصة في موضوع الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتقاعد بصفة خاصة من ناحية ثالثة دفعنا إلى الاهتمام بهذا الموضوع كمحاولة للإجابة على التساؤلات الأساسية فيه مثل : ما هو التقاعد ؟ هل هو حق أم واجب ؟ ماذا يضمن للفرد والمجتمع ؟ ما علاقة التقاعد بالبطالة ؟ كيف تتدخل الدولة لحماية مواطنيها من كبار السن ؟ ... إلخ هذه الأسئلة وغيرها تطرح إشكالية أساسية في مجال الضمان الاجتماعي ، وقد اخترت معالجة هذه الإشكالية كموضوع لهذا البحث وحرصت فيه على تحليل القواعد التي تحكم نظام التقاعد المطبق في الجزائر وتبسيط مفاهيمها بكيفية تمكن العامل والمتقاعد من الإلمام بكثير من المعلومات المتعلقة بحقوقهم التقاعدية وتوضح لهم الأمور الغامضة التي غالبا ما تثار حولها نقاشات واستفسارات حول ماهية الحقوق التي يضمنها نظام التقاعد والواجبات التي يلزم بها المؤمنين به ؟ وما هي المزايا التي جاء بها قانون التقاعد لعام ١٩٨٣ ؟ وما المستجدات التي ما تزال تطرأ على منظومة التقاعد الحالية ؟ وما مصير الأموال التي تقتطع شهريا من رواتب العمال ومداخيلهم ؟ وعن كيفية تسيير الصندوق الوطني للتقاعد والمشاكل التي يعاني منها...إلخ ؟

والغاية من هذا البحث هو إبراز نظام التقاعد وتوضيحه وإزاحة الستار عن القواعد التي تحكمه رغم الصعوبات التي واجهتني أثناء دراستي خاصة من قلة المراجع والدراسات التي تناولت موضوع التقاعد ولا سيما الدراسات في الجزائر التي تكاد تنعدم . ومع ذلك فإني أقدم محاولة قد تكون مفيدة لمن يهمهم الأمر من باحثين وطلبة



وعمال وموظفين ومتقاعدين ... ، وقد اشتملت هذه الدراسة على ثلاثة فصول وخاتمة نعرضها كما يلي :

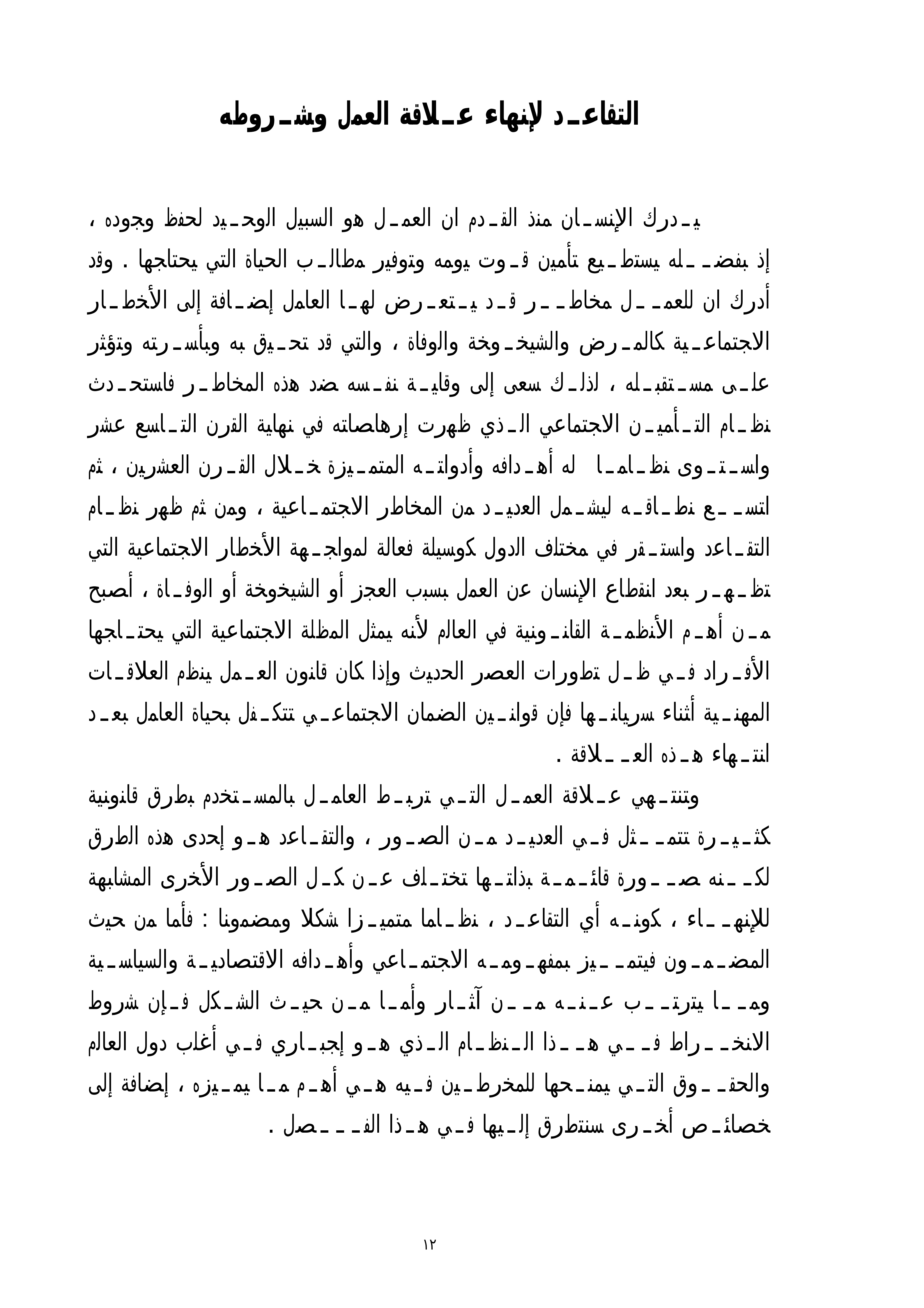
- **الفصل الأول** ويحتوي على مبحث تمهيدي ، قدمت فيه لمحة تاريخية عن نشأة نظام التقاعد في مختلف دول العالم ومبحثين آخرين تناولت في أولهما تعريف التقاعد وحاولت إزالة الالتباس الذي قد يقع فيه الكثيرون بخصوص مفهوم التقاعد وعدم تمييزه عن بعض الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة ، بعد أن بينت أهدافه وآثاره على الفرد وعلى المجتمع من عدة جوانب وعرضت في الثاني شروط الإحالة على التقاعد والتي تكاد تتفق معظم التشريعات المقارنة على العمل بها .

- في **الفصل الثاني** ركزت على دراسة قانون التقاعد الجزائري منذ نشأته إبان الاستدمار الفرنسي وقسمت معالجتي لتطور نظام التقاعد في الجزائر إلى ثلاث مراحل ، بدء بمرحلة الاحتلال الفرنسي ثم مرحلة ما بعد الاستقلال وأخيرا مرحلة ما بعد عام ١٩٨٣ والتحولات التي شهدتها الجزائر في هذا القطاع .

وبعد اللمحة الوجيزة عن أسباب صدور قانون ١٩٨٣ ومجال تطبيقه تناولت بالتحليل معظم المواد التي نص عليها ، بالشرح والتبسيط مبرزا شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد و أشكال مرونته والامتيازات التي يمنحها .

- وفي **الفصل الثالث** : تكلمت عن الحقوق التي يستحقها المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري والمتمثلة في الراتب التقاعدي ومنحة التقاعد والمعاش المنقول ، أما المرحلة الأخيرة من بحثي هذا فقد ضمنتها دراسة عن المؤسسات والهياكل التي تعمل في تسيير التقاعد من الجانب المالي والإداري مع التعرض بالشرح للوضع الحالي لهذه المؤسسات . واختتمت البحث ببعض الاقتراحات التي استنتجتها من دراستي وتحليلي لقانون التقاعد ، وقد أرفقته بالملاحق التي استوجبها موضوع البحث .

الفصل الأول



التقاعد لإنهاء علاقة العمل وشروطه

يدرك الإنسان منذ القدم ان العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده ، إذ بفضله يستطيع تأمين قوت يومه وتوفير مطالب الحياة التي يحتاجها . وقد أدرك ان للعمل مخاطر قد يتعرض لها العامل إضافة إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض والشيخوخة والوفاة ، والتي قد تحيق به وبأسرته وتؤثر على مستقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهرت إرهاصاته في نهاية القرن التاسع عشر واستوى نظاما له أهدافه وأدواته المتميزة خلال القرن العشرين ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ، ومن ثم ظهر نظام التقاعد واستقر في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، أصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم لأنه يمثل المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث وإذا كان قانون العمل ينظم العلاقات المهنية أثناء سريانها فإن قوانين الضمان الاجتماعي تتكفل بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة .

وتنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية كثيرة تتمثل في العديد من الصور ، والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها تختلف عن كل الصور الأخرى المشابهة للإنهاء ، كونه أي التقاعد ، نظاما متميزا شكلا ومضمونا : فأما من حيث المضمون فيتميز بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنه من آثار وأما من حيث الشكل فإن شروط الانخراط في هذا النظام الذي هو إجباري في أغلب دول العالم والحقوق التي يمنحها للمخرطين فيه هي أهم ما يميزه ، إضافة إلى خصائص أخرى سنتطرق إليها في هذا الفصل .

مبحث تمهيدي: نشأة الأنظمة التقاعدية في العالم وتطورها

تعـود الجـذور الأولـى للتقـاعد (Retraite) وبأبسط صوره إلى زمن البابليـين والصين واليونـان والرومـان[1] سواء من اعتمد التفويض الإلهي المباشر أو غير المباشـر[*] وذلـك لأن المجتمعات كانت ذات طابع ديني بمعنى أن مساعـدة الفـقراء والمعوزيـن تقربـهم من رضا الآلـهة .

وقـد وجـدت فـي أوراق البـردي التي تعـود إلى أكـثر من ٤٥٠٠ سنة مضـت ما يثـبت أنـه قـد كانـت في مصر السفـلى جمعـيات أنشئـت بغرض دفـع مبالـغ مالـية معيـنة عنـد وفاة أحد أعضائها ، كما وجدت جمعـيات مشابهة فـي عهـد اليونـان والرومـان[2] . وفي العهـد الفرعوني تم تخصيـص قطعـة أرض للعسكـريين بعد تقـاعدهم ، وأفاضت شرعـية حمورابي فيما بيـن النهـرين فـي مناصـرة الأيـتام والضعفاء .

وفـي زمن الدولـة الإسلامـية عهد الخلفـاء الراشدين كان يخصص راتب تقـاعـدي علـى شـكـل مرتـب دوري منتـظم اقتـصر فـي بادئ الأمـر على المحاربـين وعائلاتـهم ، ثم قرر الخليـفة عمـر بن الخطاب (رضي اللـه عـنه) معاشا يدفـع من بيـت المـال ليوزع عـلى كـل فقير محتاج ولو كـان ذمـيا [3] .

وكتب خالـد بن الوليـد لأهـل الحـيرة كتـابا جـاء فـيه :

وجعلـت لهـم (أي المسـيحيـين) أيمـا شيـخ ضعـف عـن العمـل أو أصـابـته آفـة مـن الآفـات أو كـان غنـيا فافتـقر ، فصـار أهـل دينه يتصـدقـون علـيه ، طرحـت جزيـته وعيـل مـن مـال بيـت المسـلمين هـو

---

[1] - عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد ، سنة ١٩٧٨ ، ص٠١ .

[*] - شـرح الـتفويض الإلهي المباشر: هو أن يكون الملك أو الحكم هو الإله كالعهد الفرعوني،أما الـتفويض الإلـه غـير المباشر فهو أن الحاكم ليس بآلهة إنما يستمد صلاحيات حكمه من الآلهة كالأديان السماوية .

[2] - عادل عبد الحميد عز ، التأمينات الإجتماعية ، القاهرة : ١٩٦٩، ص١٦.

[3] - د. على الحوات ، الضمان الإجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي، ليبيا : الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، ١٩٩٠ ، ص ٣٩ .

وعيـاله مـا أقـام بـدار الهجـرة و دار الإسـلام" [1] ، ومعـنى هـذا أن الضمان الإجتمـاعي الـذي تمنـحه الدولـة الإسلامـية الناشـئة لرعـية من المسلمين أو من غيـرهم ممـن ضعفـوا عن الكسـب أو أصابتـهم أي فاقـة .

بعـد ظهـور القوانـين الوضعـية كـان أول من نادى بضرورة تدخل الدولـة في تحسـين أمور الفقراء والأيتـام والأرامـل هـو المصلـح الاجتـماعي الإسـبـاني العلاّمـة فينـيس (**VINUS**) الذي عاش بين سنـتي ١٤٩٢-١٥٤٠م وطالـب بـإحـلال نظـام اجتمـاعـي تموله الدولة محل العطاءات والصدقـات الفـرديـة وكـان لأرائـه أن تـرددت مـدة من الزمـن فـي أوروبا وقـد أخـذ بعضـها بعيـن الإعتبـار وطبـق فـي بعـض الأقطـار [2] .

كـان أول المستفيـدين من نظـام التقـاعد حسـب القوانين الوضعـية هم موظفـوا الدولـة ، وعلـى رأسـهم المحـاربون العسكريـون وذلك لإتصال الموظفـين المباشـر بالسلـطة السياسـية .

ففـي سنة ١٨٣٥ قـررت الدولة الإسبانية منح رواتب تقاعدية للمحاربـين الذيـن ساهمـوا في فتح أمريكا اللاتيـنية طبقا لنـظام التقاعد المستحدث آنـذاك [3].

كمـا عرفـت ألمانـيا فـي عـهد "بسـمارك" ثلاثـة تشريعـات فـي مجـال التأمـيـن الاجتمـاعـي ، صـدر الأول عام ١٨٨٣ خاص بالتأمين ضد المـرض ، والثـانـي فـي عـام ١٨٨٤ خـاص بالتأمـين ضد حوادث العمل والثالـث فـي عـام ١٨٨٩ خـاص بالتأمـين ضـد العجز والشيخوخة ، وقد جمـعت هـذه التشـريعات في قانـون واحـد عـام ١٩١١ وأضيف إليه بعد ذلـك التأمـيـن ضـد الوفـاة في عـام ١٩١١ والتأمين ضد البطالـة في عـام ١٩٢٩ [4] ثـم عدلت هـذه القوانـين في نظـام شامـل للضمان الإجتماعي صدر عام ١٩٥٧

---

[1] - د. لبيب السعيد ، دراسة اسلامية في العمل والعمال . المكتبة الثقافية ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، ١٩٧٠ ، ص ١١٨ .

[2] - عامر محمد على ، مرجع سبق ذكره ، ص ٠٦ .

[3] - الصادق مهدي السعيد ، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق ، ١٩٦٤ ص٤٥ .

[4] - د . سـمير عـبد السيد تناغو، نظام التأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف الإسكندرية ، دون تاريخ ، ص٤٨ .

في ألمانـيا الفدرالـية وآخر صدر عام ١٩٦٨ في ألمانيا الديموقراطـية ، ومن أبرز فـروع هذيـن القانونـين ، قانون التقاعد الذي حدد السن التي يحال بموجبها الشخص علـى التقاعد بخمسة وستـين (٦٥) سنـة للرجـال وستين (٦٠) سنة للنـساء هذا فـي الحالة العـامة مرتبـطة بشروط أخـرى كمـدة الخدمـة ودفـع الاشتراك[1] .

أما في فرنسـا فـي العهـد الملكي السـابق عـن الثورة الفرنسية ، لم يكن للـتقـاعد نظـام ثابـت ، بـل كـان الملـك يـوزع الرواتـب التقاعـدية علـى العاملـيـن فـي مملكـته حسـب إرادتـه وهـواه ورغبـات حاشيـته ، فهي في نظـرهم مـنة وليسـت حقـا ، وإذا ما عجزت الخزيـنة عن الدفع ، لإسـراف الملـوك في تقريـر رواتب التقاعـد للمقربـين منهم حرم منها الموظف البسيط[2] .

ويعـود اهتـمام الفرنسـيين بنظـام الحمـاية الاجتمـاعية وبنـظام التقاعـد علـى وجـه الخصـوص إلـى ثلاثـة قرون مضـت ، إذ عرف فـي عام ١٧٧٦ نظـام للحيـطة الاجتماعـية أو ما يسمى بصناديق الادخـار لفائـدة عمـال البحر . ثم أنشـئ نظام تقاعـد خـاص بالعجزة من العسكريـين في عـام ١٨٣١ ولصـالح بعـض موظـفي الدولة فـي عـام ١٨٥٣ . وأمـا فـي سنة ١٩٤٥ فقد صدر أمر يتضـمن إنشـاء الضمـان الاجتماعي وكان من اهدافـه إقامـة نظـام وحيـد إجبـاري ، يضـمن مجموع السكان تغطية الأخطـار مهـما كانت طبيعـتها .

غيـر أن هنـاك صناديـق تقاعـد أهلـية وجـدت قبـل هذه الفتـرة على غـرار نظـام التقاعد الرسمي وفي عام ١٩٥٠ أسس صندوق تقاعد الشيخوخة لحماية المسنـين من عواقـب الزمن **LA CAISSE DE RETRAITE POUR LA VIEILLESSE** وتدفـع الإشتراكـات فـيه بصفة دوريـة والانتـماء إليه اختـياري[3] .

بـيـد أن الـبعـض يـرى أن صـدور قانـون التقاعد لعام ١٩١٠ يشكل الـنـواة الحقيقـية في تأسيـس نظـام التقـاعد الحقيـقي في فرنـسا والذي كان يشمـل العمـال والفلاحـين إضافـة إلـى العسكريـين وموظـفي الدولـــة .

---

1 - SOCIAL SECURITY PROGRAMS THROUGHOUT THE WORLD,1975, P.80 -82

٢ - عامر محمد علي ، المرجع السابق ، ص٠٧ .

٣ - صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص٤٣ .

والواقـع أن فرنسا تأثـرت بالنظام الألماني فـي هذا المجال بطريقة أقرب إلى الاضطرار منها إلى الاختيار فبعد استرجاع مقاطعتي الألزاس واللـورين ١٩١٩ اللـتـان كـانـتا تحـت الاحـتلال الألمانـي أثناء الحرب العالمـية الأولى ، أيـن استفـاد عمـال هذين المقاطعتين بالتأمينات الاجتمـاعية الألمانـية ونظـام التقـاعد عـنـد الشـيخـوخة أو العجز، اضطرت فرنـسا علـى إثـر ذلـك إلـى تعمـيم هـذا النظـام على كل المناطق الفرنسية تحقيـقا للوحـدة القومـية ، فصـدر فـي هذا الشـأن تشريعا في يوم ١٩٢٨/٠٤/٠٥ ثم أعقـبه تشريـع آخـر في يـوم ٣٠/ ١٩٣٠/٠٤ مع تعميم الضمـان الاجتمـاعي فـي عـدة ميادـن أخـرى[1] .

ومـنـذ ذلـك العـهد أجريـت عـدة تعديـلات علـى نظـام التقاعد الفرنـسـي حيـث صـدرت عـدة قوانين أهمها قانون ١٩٤٦ الخاص بتامين الشـيخـوخة ويشـمل كافـة أفـراد الشعب ، وقانون١٩٤٧ وهو نظام تكميلي لـتقاعـد الإطـارات (**AGIRC**) . وفـي عـام ١٩٥٧ أنشئ صندوق التقاعـد التكميـلـي لغـير الإطـارات (**INIRS**) ثم عـدل بقانـون ١٩٧٥، وفـي الأخير صـدر قانـون عـام ١٩٨٢ ويتعـلق بتخفـيض سـن التقاعـد إلى ستون سـنة (٦٠) للرجـال وخمـسة وخمـسين (٥٥) سنـة للنـساء [2] .

وأمـا فـي إنجلترا عام ١٦٠١م سنّـت التشريعـات لمعالـجة الفقر وتأسسـت بمقتضـاها بيـوت للفقـراء ، ونـادى الكاتب الإنجليزي " دايـنال ديغـو" وطالـب فـي عـام ١٦٩٨ بضـرورة تأسيـس نظـام تقاعـدي ، غير أن مطالـبه لم تتحـقق إلا فـي سنة ١٨٤٤ عندما شـرع أول نظـام تقاعدي فـي انجلتـرا ، غير أنـه كان مقتصرا في أول الأمر على الذكور دون الإناث ثم على كلا الجنسين ، فضلا عـن ذلـك صـدور قانونـين أخريـن محل القانـون السابـق فـي هـذا الشـأن الأول سـنة ١٨٥٩ والثاني عـام ١٩١٩ ، ويرجـع الفـضل الأخـير فـي وضع

---

1 - J.-F. CHDELAT et G.PELLISSIER . les retraite des Français France : Nancy , 1986 , p 48 .

٢ - J.-F. CHDELAT et G.PELLISSIER. OP , CIT, p 50 .

نظـام التقاعـد فـي إنجلـترا إلـى كل مـن " كانون بايكـلي" و "شارل بـ ـوث" "CANON BAICKLY" و"CHARLE BOOTH " [1] .

ولقـد عـرف نـ ـظام المعاشـات في إنجلـترا عـدة مراحـل أهمـ ـها :

المـرحـلة الأولى : صـدر فـيها قانـون المعاش في سـنة ١٨٣٤ يقتضي اقتطاع ٢,٥% مـن مرتبـات الموظفـين التـي لا تتجـاوز رواتبهم ١٠٠ جنيه ، و٥% من الرواتـ ـب التي تتجـاوزها . وتضـم المبالـغ التـي تتجـمع في هذا الصندوق إلى إيـ ـرادات الدولـ ـة ، مما يتعـذر علـى الإنسـان معـرفة ما تتحمله الدولة مـن رواتـ ـب تقاعـد موظفيـها ، وكـان الرأي السائـد آنـذاك أن هذه الاقتطاعـات تلـ ـحق ضـ ـررا بالموظفـين فشكـلت لجـنة تحقيقـية لتتأكد من صحـة هـذا الـ ـرأي التي توصـلت إلـى استنتـاج مفـاده أن الاقتطاعات غير كـافية لتسديـد تكاليـف التقاعـ ـد .

المرحـلة الثانية : تبـدأ مـع صـدور قانون ١٨٥٩ الذي يقرر الإتخاذ بمبدأ المعاش بـدون خصـم مـن الرواتـب ، إلـى أن صـدر قانـون ١٩٠٨ لإنـشاء صندوق الإعـانة ضد الشـيخوخة[2] .

المرحـلة الثالثـة : تأتـي بعـد اسـتبـدال القانون السـابق بقانون ١٩١٩ وكانت أهـم المبـادئ المتخـذة فـي هـذا القانـون هـي :

- يتقـاضـى الموظـف راتـبا تقاعـديا مقـداره ١,٨% مـن راتـبه فـي كـ ـل سـنة قضـاها فـي الخدمـة وذلـك عنـد بـلوغ سن التقاعد وهي ٦٥ سنة مـع جـواز امتـدادها إلـى ٧٠ سـنة .
- فـ ـي حالـ ـة استقـالة الموظـف أو تركـه لعمـله بعـد سـن ٦٠ سنة يأخـذ مكافـأة قـدرهـا ١,٣% مـن مرتبـه فـي كـ ـل سـ ـنة .
- فـ ـي حالـ ـة الوفـاة بعـد سـن ٦٥ سـنة يأخـذ ورثـته مكافأة قدرها مرتـب سنـة واحـ ـدة .

---

[1] - صادق مهدي السعيد ، المرجع الساق ، ص ٤٣ .

[2] - د . سمير عبد السيد تناغو ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

بالإضـــافة إلـى كـل ذلـك أنشئت في إنجلـترا صناديق أهلـية خـاصة بالعمال فـي بعض المشاريـع يشترك فـي تمويلها العمال وأصحـاب الأعمـال[1] .

ومنـذ عـام ١٩٦٥ أصبحـت بريطـانيا تطـبق نظـام التقاعد والضـمان الاجتمـاعـي الذي ما يـزال سـاري المفعول إلـى وقتـنا الحالي، وقـد تم دمـج قانون التقاعـد الرسمي الخـاص بموظفي الدولة بقانون التقاعد في القطاع الخاص[2] دون أن ننـسى بعـض التعديلات والتغييرات التي تمت فـي هذا الشأن .

أمـــا الولايـــات المتحـدة الأمريكـية فقد أقر معاشا للمحاربين العجـزة وعـائلاتـهم منـذ عـام ١٧٧٦ ، غيـر أن أقـدم مشـروع تقاعـدي فعلي كـان فـي ولايـة نيوجـــرسي لتقاعـد المدنـيين الـذي بدأ تنفيذه عام ١٨٩٦ ، أما أول بدايـة لتنفـيذ مشـروع تقاعـدي شـامل لكـل الولايات المتحدة الأمريكـية فكـان فـــي ولايـــة ماصـاشو في عام ١٩١١ وأما المشروع العام للحكـومة الفيـدرالية فقـــد صـــدر فـي عـام ١٩٢٠ ، ثـم امـتد سريان تطبيق التقاعد على العـمال وأصحـاب المهـن الحـرة والعامـلين لحسابـهم الخـاص .

وفـي عـام ١٩٣٥ صـدر قانـون نظـام التقاعد الاجتماعي الذي يشـمل كـــل العمـــال وأصحـاب الأعمال والمهن ، ويحظى تقاعد الشيخوخة بالنصـيب الأوفـر مـن الرعايـة إضـافة إلـى وجود مسـاعدات للشـــيخوخة[3] .

فـــي الاتحـاد السوفـياتي ظهـر أول نظـام للتقاعـد فـي بدايـة الأمر عـــام ١٩٢٢ وذلـك مـع ظهـور بعـض أوجـه التأمـين الإجتماعي ، ولم يكن الـتقاعـد يكـــفل إلا للموظفـيـن وضبـاط الجـيش . وبعـد الحرب الأهلية سنة ١٩٢٧ صـــدر قانـون خـاص بمعاشـات المسنـين وبقـي الحـال علـى ما هو علـيـه إلـــى أن جـاءت سنـة ١٩٥٦ عندئـذ صـدر قانـون معاشات موظفي الدولـــة ثـم أضيـف قانـون أخر خـاص بمعاشـات تمـنح كمساعدات لأعضاء المـزارع الجماعـية فـي عام ١٩٦٤ ، ثـم صدر قانون عام ١٩٦٦ الذي يقضـي

[1] - صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص ٤٦ .

[2] - عامر محمد علي ، المرجع السابق ، ص ٣٧ .

[3] - نفـــس المرجع السابق ، ص ٣٨ .

بمسـاواة معاشـات المزارعـيـن الجماعـية ومعاشات المصانع والمكاتـب[1] ، ليستبـدل بقانـون آخـر عـام ١٩٧٤.

وهكـذا نلاحـظ الانتشار السريع لإصـدار القوانـين الخاصـة بالتأميـنات والمعاشـات في معـظم الأقـطار الأوروبـية وتسـير الى أن لنـظام التأميـنات الإجتماعـية الألمـاني تأثـير كبـير علـى معـظم دول العالـم ، فقـد ظهر هذا التأثـير بصـورة سريـعة في الدول الأوروبية لوكسمبورج و هولاندا و النمـسا و النرويـج و السويـد و إيطالـيا وبلجيـكا... إلـخ .

و فـي آسـيا لـم تعرفـه الدول الأسيوية كالصـين واليابـان وغيرهـم إلا في العقـود الأخيـرة ، إذ عرفـت الصـين أول نظـام للتقاعـد في عام ١٩٥١ وخضـع لعـدة تعديـلات منـها قانـون ١٩٥٨ وفـي اليابان كان أول تشريع للتقاعـد في عـام ١٩٤١ الـذي عـدل فـي سـنة ١٩٥٤[2] .

والـواقـع أن هـذا الانتـشار السـريع لنـظام التقاعد كان مقتصرا على الدول المـتقـدمة باستثـناء كثيـرا مـن دول العالـم ولا سيـما التـي مـا زالت ترزخ تحـت الاستعـمار .

أمـا بالنسـبة للدول العربـية فقـد تأثرت النظم التقاعدية فيها بالتشـريعات والـنظـم التـي ظهـرت في الدول المستعمرة لها ، ذلك لكون المنطـقة العربـية كـانت تخـضع للنفـوذ الاستعمـاري ، وتـرك هـذا النفوذ أثـرا واضـحا علـى التشريعـات والقوانـين المعمـول بها في غالبية البلدان العربـية .

وعلـى غـرار الـدول الأوروبـية بـدأ تطبـيق النظام التقاعدي في هـذه الـبلـدان فاقتـصـر أول الأمـر علـى موظـفي الـدولة فقـط . إلا أن انحسـار المـد الاسـتعمـاري وتطـور خطـط التقاعد وشموليتها ونشوء طبقة عمالـية كبـيرة ، وظهـور الفكـر الاشتراكـي والجهـود الدولية الرامية إلى مساعـدة شـعـوب الـدول النامـية والـتي استقـلت حديـثا كـلها كانت عوامل فعالـة في

[1] - عامر محمد علي ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

[2] - SOCIAL SECURITY PROGRAMS THROUGHOUT THE WORLD , 1975 , p 42 et 121 .

إصـــدار نظـم التقاعديـة للعمـال إضـافة إلـى نظـم تقاعد الموظفـين، وذلـك باسـم التأمينـات الاجتـماعــية .

ففــي مـصر صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي بتاريخ ٣١ اوت ١٩٥٥ يخــص إنشــاء صـنـدوقي التأمـيـن والادخـار للعمـال ، تلاه قانون ١٩٥٨ خـاص بالتعويـض والتأمـين عـن إصابـات العــمل[١] .

غـير أن أول قانـون صـدر فـي تاريخ التشريع المـصري وهو يحـمل اســم قـانـون التأميـنات الاجتماعـية كـان فـي ٦ أبـريل ١٩٥٩ وقد نـص هــذا القـانـون علــى تأمـين العمـال ضد إصابات العمل والأمراض المهنـية والشـيخـوخة والعجــز الكامـل قبـل بلـوغ الشيخوخة والتأمـين بعـد الوفـاة (أسـرة العــامل التـي كـان يعـولها) ، ويتـم تمويل التأمينات الاجتماعـية عن طريـق إشتراكـات يدفـعها العمـال وأصـحاب الأعمال ، وقد نظم هـذا القانـون كيفـية أداء الاشتراكـات واقتطاعــها[٢].

ثـم عـدل هـذا القانـون بقانـون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الـذي قـرر تعمـيم نظــام المعــاش الـذي يدفـع بصـفة دوريـة مستمـرة بـدلا من التعويـض الـذي يدفـع للعامـل دفعـة واحـدة ، وقد أدخـل هـذا القانون نظـاما لمعاشـات الشيخـوخة ومعاشـات العجـز والوفـاة فـي نظام واحد وتمويـل واحــــد[٣].

ومــن أهـم ماجـاء بـه قانـون ١٩٦٤ الـذي صـدر بعد ذلك هو أنه أضــاف إلـى قائـمة المخـاطر أخطار أخرى المتضمنة في القانون وتوسع كذلك ليشمل فـئات أخـرى مـن العـمال وذوي الأعمـال أنفسهم فضـلا عـن توحـيد للمـزايا التـي يحقـقها نظـام التأمينـات الاجتماعـية مع تلك التي تحققها قوانـين المعاشـات المعمـول بـها فـي القطـاع الحكومـي[٤] .

---

[١] - د. مصـطفى ، محمد الجمال. الوسيط في التأمينات الاجتماعية. الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، ١٩٧٥ ، ص ٦٠ .

[٢] - د. سمير تناغو ، المرجع السابق ، ص ٨١ .

[٣] - "   "   " ، نفس المرجع ، ص ٨٢ .

[٤] - د . مصطفى محمد الجمال ، المرجع السابق ، ص ٣١٤ .

واستنـادا إلـى كـل هـذا نستطـيع القـول بأن نظام التقـاعد في مصـر قـد عـرف ضـمـن نظـام التأمينـات الاجتماعـية وتطـور مـع تطـورها حـتى وصــل إلـى صـورتـه الحالـية والتـي يجـري تطبيقها في مصـر بمقتـضـى القـانون رقـم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥، مـع التعديـلات التي أدخـلت علـيه فـي قطـاع الأعمـال المختلفة بالقوانين المعدلة الصادرة في السنـوات التالـية ١٩٧٧-١٩٧٨-١٩٩١-١٩٩٣[1] .

- أما فـي المغـرب الأقـصى أثنـاء فتـرة الحماية الفرنسية كان نظام التـقاعد متطـابقا مـع قانـون التقـاعد الفرنـسي . وبعد الاستقلال بقيت النصوص سـارية المفعـول إلـى أن صـدرت أنظـمة مغربـية للمعاشـات ، أولها :

- ظهـير رقـم ١٤٨-٥٩ -٠١ بتاريخ ١٩٥٩/١٢/٣١المستبدل بالظهـير رقـم ١٨٤-٧٢-٠١ الصـادر فـي ١٩٧٢/٠٧/٢٧ . لفائـدة الأجـراء المنتمون إلـى القـطاع التجـاري والصناعي والصـيد البحـري .

- ظهـير رقم ٠٧٥-٥٩-٠١ الصادر فـي ١٩٥٩/٠٣/١٦ والمستبدل بالظهـير رقم ٣٨-٥٧-٠١ الصادر في ١٩٧٦/٨/٠٦ ويستفيد منه المقاومون وجيش التحرير .

- القـانـون رقـم ٧١-٠١١ الصـادر فـي ١٩٧١/١٢/٣٠ المعـدل والمتـمم عـدة مـرات وخاصـة بقانـون رقم ٨٩-٠٦ والصادر في ١٩٨٩/١٢/٢١[2] . ويستفـيد منـه المواطنـون فـي قطـاع الوظيـفة العمومـية .

- قـانـون رقـم ٧١-٠١٣ الصـادر في ١٩٧١/١٢/٣٠ المتعلق بالمـعاشات العسكريـة .

- ظهـير رقم ٢١٦-٧٧-١ الصادر في ١٩٧٧/١٠/٠٤ ويطبق على المتقاعدين والمستخدمـين المؤقتـين والمتعاملـين مـع الدولـة والجماعات المحلـية وكذلـك علـى مستخـدمي المكاتـب والمؤسـسات العمومية والشركات ذات إمتيـاز.

---

[1] - د . كامل رمضان جمال ، موسوعة التامينات الاجتماعية ، مصر : دار الألفى لتوزيع الكتب القانونية ، ١٩٩٩ ، ط١ ، ص ١٦١-١٦٢ .

[2] - أنظـر ، الجـريدة الرسمية للمملكة المغربية عدد ٤٠٢٦ بتاريخ ٢٧ ديسمبر ١٩٨٩ نقلا عن كـتاب ذ . محمـد حنيـن، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية ، المغرب : الهلال العربية ، ١٩٩٢، ص١٩ .

كما نشـير أنـه فـي المغـرب اليـوم عـدة أنظـمة للتقاعـد مسيرة من طـرف صناديـق مختلـفة[1] .

وفـ ـي تونـ ـس كـ ـان أول تطبـ ـيق لنظام التقاعد التونسي بعد خروج الإسـتعمـار الفرنـسـي ، فـ ـي عـام ١٩٦٠ ، ثـم خضـع لعدة تعديلات أهمها القانـون الصـادر فـي ١٩٧٤ والسـاري النفـاذ فـي تونـس حالـ ـيا .

أمـ ـا فـ ـي المملـكـة العربـ ـية السعوديـة تطبق ثلاثـة أشكـال من الـتـقاعد ، التقـاعد المـدني وهـو الخاص بموظفي الحكومة المدنيين ، والتـقاعد العسـكري الخاص بالعسكريـين فقط ، والتأمينـات الاجتماعـية لموظـفي القطـاع الأهـلي وموظفي نظـام الأجـور فـي الحكـومة وقـد صدر أول نظـام للتقاعـد عـام ١٩٤٣[2] وكـان يشـمل جمـيع موظفي الدولة من مدنيين وعسكريـين وقـد عـ ـهد بتنفـيذه إلـى وزارة المالـية وعـدل نظام التقاعـد عـدة مـرات ، حيث صـدر نظـام بديـ ـل عام ١٩٥٧ . وأنشئت مصلحة معاشات التقاعد عام ١٩٥٧ ، وكـان يشمل أيضا جمـيع موظـفي الدولـة من مدنيـين وعسكريـين .

وفـ ـي عـ ـام ١٩٥٩ صـدر نـظام التـقاعد المدنـي ثم في سنة ١٩٦٠ صـدر نظـام التقـاعد لجمـيع الموظفـين المدنيـين فـي الأجهـزة الحكومـية . ثـ ـم تلـته عـدة تعديـلات فـي النظامـين فـي عـام ١٩٧٤ وفي عام ١٩٨٢ . وقـ ـد حـ ـدد نوعـان مـن نظـام التقاعـد همـا التقـاعد الإجبـاري الذي يبلغ عنـده الفـرد سـن التـقاعـد (**La mise à la retraite**) والتـقاعد الإختـياري أي حسـب طلب الموظـف نفـسه(**Départ à la retraite**)[3] .

وفـ ـي الجماهـيـرية العربـ ـية الليبـ ـية صدر أول تشريع لنظام التقاعد ضـمـن قوانـين التأمـين الإجتماعي تحت رقـم ٥٣ عـام ١٩٥٧ وعـدل بقانون الـتقـاعد لسـنة ١٩٦٧ ، ثـ ـم خضـ ـع بعـد ذلـك لعدة تعديلات أهمها قانـون

---

[1] - إدريس القاسمي ، خالد المير . التقاعد ، سلـسلة التكويـن الإداري المغرب : النجاح الجديدة الدار البيضاء، ١٩٩١ ، ص ٠٨-٠٩ .

[2] - د . عـبد العزيـز بـن علي الغريب ، المتقاعدون ووقت الفراغ ، المملكة العربية السعودية: طريق صلاح الدين الأيوبي الرياض ، ١٩٩٨ ، ص ٢٢-٢٣ .

[3] - نفس المرجع ، ص ٢٢-٢٣ .

الضمـان الإجتمـاعي رقـم ٧٢ لسـنة ١٩٧٣ ، والـذي شمل عموم فئات الشعـب سـواء كانـوا مـن الموظفـين أوالعمـال أو أصـحاب المهن الحـرة أو الـذين لـيـس لهـم عمـل ، القانـون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ الخاص بتقاعـد العسكريـين والقانـون رقـم ١٣ الصادر سنة ١٩٨٠[1] . والقوانـين المعـدلة لـه ، والذي مـا زال سـاري فـي ليبـيا إلـى يومـنا هـذا ، ويحـدد نظـام التـقاعد الساري في ليبيا شرط السن لاستحقاق المعاش بخمسة وستين سنة للرجال وستين سنة للنساء .

أما باقـي الأقـطار العربـية الأخـرى فـقد عرفت فيها نظم التقاعد كفرع مـن الفـروع الأساسـية للتأمينات الإجتماعية والتي تطورت بتطور تلـك الأقطـار فـي الجوانـب السياسـية والاقتصـادية والاجتماعية ونموها .

هكـذا تم انتشـار نظـم التقـاعد في مختلف أقطار العالم ، غير أن انبعاث النهضـة الصناعـية فـي العصر الحديث وازدهارها فـي كثير من بلدان العالم أدى إلـى ظهور طبقة عمالـية ذات أوضاع متشابهة ومطالب مشتركة فهي تناضل لنـيل حقوقـهـا كطـبقة عمالـية ولا سـيما إذا كانت تحت قيادة نقابات أو اتحادات عمالية وتتمـيز هذه الأوضاع المتشابـهة بتجـدد وتشابه مخاطر العمـل والمعاناة من العمل الصـناعي أو الإداري كالمـرض المهـني والحـوادث المهنـية والشيخوخة ، وتفاقم المشـاكل العمالـية وتشابهـها ... كل هذه العوامل وغيرها دفعت إلى تأسيس نقابات عمالية للمطالـبة بحقـوق العمل والدفـاع عن مصالحهم ، وأهم ما حققته من مكاسب في هذا المجال هو تعميم نظام التقاعد ليشمل كافة العمال والموظفين علـى حد سواء .

وقـد أصـبح التقـاعد نظـاما إجبـاريا يسـاهم فـيه الأجـير نفـسه والجـهـة المشغـلة لـه سـواء كـان عامـلا فـي القـطاع الخـاص أو موظـفا فـي القطاع العمومي أو من الحرفيين وأصحاب المـهن الحـرة وغيرهـم .

---

[1] - د . علي الحوات ، المرجع السابق ، ص ٩٣-٩٤-٩٥ .

المبحث الأول

مفهوم التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

يعتبر التـقاعـد من المـواضيع الشائكـة التي تتداخـل في دراستها علـوم عـدة ، كالعلـوم القانونـية والاقتصاديـة والسـياسـية والمالـية والاجتماعـية والنفسـية والديموغرافـية ، لـهذا فإن للتـقاعد تعاريـف عديـدة ومتبايـنة حسـب هذه العلـوم وكـذا حسب الزاويـة التـي عولـج بـها هـذا الموضـوع لذلـك مـن الصـعـب التطـرق إلـى كـل تلـك التعاريف وإنـما سنقـتصر علـى عـرض أهـمها وأهـم المفاهـيم المتعلـقة بموضـوع التقاعـد .

المطلب الأول : نـظام التـقاعـد ، أهدافـه وآثـاره .

أولا : تعريـف التـقاعـد

الـتقاعـد لغـة مصـدر الفـعل " **قعـد** " والفعل معناه كان واقفا فجلس[1] وتـقـاعد الرجل عن الأمـر ، أي أنه لم يهتـم به ، و جاء في المعجـم الوسـيط : تقـاعـد الموظف عن العـمل ، أي أحـيل على المـعاش . والمصـطلح باللاتينـية "**Retrahere**" وبالفرنسـية "**Retraite**" يعـنـي " فـعل الانسـحـاب" ويشـير أيـضا إلـى معنى مـزدوج وهـو " وضعية " و " دخل " في آن واحـد « **Retraite signifie à la fois une situation et un revenu** »

وبصـفة عامـة فالتـقاعد هـو: نظـام للاحتيـاط الاجتماعي يرمي إلى التأميـن ضـد مخاطـر المـرض ، الشيخوخـة ، العجـز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الإشـتراك في هذا النـظام من طـرف المنخرطـين [٢] .

وحسـب القانون الجـزائري المتعلق بعلاقات العمل ، فإن التـقاعد يعتبر من الحـالات التي تـؤدي إلى النهايـة العادية لعلاقة العمل بين المستخـدم والعامـل[٣] بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالـة على التـقاعـد .

---

[1] - المنجد الأبجدي ، بيروت : دار المشرق ، ١٩٦٨، ط ١ ، ص ٢٨ .

[2] - المادة ٦٦ من الفقرة ٨ من القانون ٩٠ – ١١ المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ فـي ١٩٩٠/٠٤/٢١ والمعـدل والمتمم بالقانـون ٩١ – ٢٩ والمـؤرخ في ١٩٩١/١٢/٢١ثم الأمر ١٢/٩٦ المـؤرخ فـي ١٩٩٦/٠٧/٠٩ . ج.ر.ج.ج العدد ٦٨ .

[3] - محمد حنين ، المرجع السابق ص٠٨ .

ويعرفـه الأسـتاذ/ أحمية سليمان : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحـياة المهنـ ـية للعـامل ، هـي النهايـة الطبيعـية لعلاقـة العـمل ، وبالتالـي يعتـبر السبـب والحالـة القانونـية والشرعـية لانتـهاء علاقـة العـ ـمل"[١] .

ويعـرفـه الأسـ ـتاذ / عطـاء اللـه بوحمـيدة " بأنـه قرار إداري يتخذ بطلـب من الموظـف تحت إشـراف الإدارة متـى بـلغ سـنا معيـنة مع استـيفاء سـنـوات خـدمـة محـددة وتنتهي علاقـته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعـد "[2] . وفـي هـذا المعـنى كذلـك يعـرف " رمضان جمال كامل " التقـ ـاعد بقـوله : "يقصد بالتقاعـد إنتـهاء علاقـة عـمل المؤمـن علـيه إلزامـيا متى بلغ السـن التي يقـررها نـظام عـمـله"[٣] . وفـي نفـ ـس الاتـ ـجاه يعـرف تومسـون المتقاعـد بأنـه:"كـل مـن تـرك وظيفـته سـ ـواء إجـبـاريا بسـبـب بلوغـه سـن التقاعـد أو إختـياريا بسبـب ظروفه الصـحـية " . وهكـ ـذا يـبدو لـنا أن هـذه التعـاريف تتفـق على أن المتقاعـد هـو ذلـك الشخـص الذي يصل سـن الستـين أثـناء أداء مهامـه الوظيـفية [٤].

ويعرفـه بعـض الدارسـين الفرنسيـ ـين بأنـه:

La retraite est mise hors circuit, mais elle est aussi repos mérité après une vie de travail[5] .

On peut aussi la définir par : le passage du travail au non-travail . On prenant compte la dimension vieillesse.

---

[١] - سليمان ، أحمية . التنظـيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، ١٩٩٨ ، ص ٣٤٠ .

[٢] - عطاالـ ـه ، بوحميدة . الفصل غير التاديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعـامل دراسـة مقارنـة (رسالة ماجستـ ـير غير منشـ ـورة) جامعة الجزائـ ـر ، السـ ـنة الجامعـ ـ ـية:١٩٨٩/١٩٩٠.

[٣] - د . رمضان جمال كامل ، المرجع السابق ، ص ١٦١ .

[٤] - عبد العزيز بن علي غريب ، المرجع السابق ، ص ٠٨ .

[5] - GUILLEMARD , A , M , « la retraite une mort sociale » Paris – Mouton - la Haye – 1972 , P. 20.

واستخلاصا من كل ما سبق ، يمكن القول بأن عبارة "الإحالة على المعاش " مرادفة لعبارة "الإحالة على التقاعد "[١] وتتطابق معها في المعنى .

أما باقي ما توصلنا إليه في دراستنا في هذا المطلب فلا يسعنا إدراجه إلاّ في مفهوم التقاعد وهذا ما سنتعرض له في ما يلي :

ثانيا : مفهوم التقاعد وأساسه الوظيفي والاجتماعي.

لم يأخذ "التقاعد" مفهومه الحديث إلا في منتصف القرن التاسع عشر ، عندما أصبح هذا المصطلح يطلق على نهاية النشاط بالنسبة للعامل ، لأن معاش التقاعد كان قبل ذلك على شكل مكافأة تمنح للخادم الشيخ الوفي ، وكانت تخصص للذين يزاولون أعمالا ووظائف طيلة حياتهم (كالموظف العمومي ، الجيش والبحارة وغيرهم ...)[٢] وتطورت هذه الفكرة وبدأت تعمم شيئا فشيئا لتشمل بعد ذلك عمال المؤسسات الكبرى ثم أصبحت تغطي كل فئات الشعب النشيطة كل حسب طبيعة عمله .

وهكذا أصبح مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة التي أخذت بها جميع الدول ، ورغم عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد له ، إلا أنهم يجمعون على أن التقاعد هو إحدى المراحل الأساسية و الحتمية التي يمر بها العامل إذا أمد الله سبحانه وتعالى في عمره ، والمقصود هنا هي مرحلة الشيخوخة[٣] .

ويستخدم بعض المختصين في مجال بحوث التقاعد أحيانا مفهوم الشيخوخة والتقدم في العمر أو الكبر أو العمر الثالث (**TROISIEME AGE**) للدلالة على الأفراد الذين بلغوا سنا معينة استحقوا بموجبها معاشا معينا يسمى "معاش

---

١ - في معظم المراجع ترد عبارات " نظام المعاش ، قوانين المعاشات ونظام المعاشات" للدلالة على نظام التقاعد أو قوانين التقاعد انظر ، الوسيط في التأمينات الإجتماعية ،الدكتور مصطفى محمد الجمال، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية .الدكتور حلمي مراد وموسوعة التأمينات الإجتماعية للدكتور رمضان جمال كامل . وغيرها في هذا الموضوع .

٢ - أنظر نشأة أنظمة التقاعد في العالم ، المبحث التمهيدي لهذه الدراسة .

٣ - عبد العزيز بن علي غريب ، المرجع السابق ، ص ٧.

الشـيخوخـة " أو " معـاش التـقاعـد " ، هذا المـعاش الذي هو ثمرة أتعاب العامل بعد أن أضحـى غـير قـادر عن العمل بانتظام بسبـب تقدمـه في العـمر.

ومـن مفاهـيم الإحالـة على التقاعـد أنها حالـة أساسـية من حالات إنـهـاء العمـل وهي مقـررة لكل عامل متى بلـغ سـنا معيـنة قـد تؤثـر على مردوده في العـمل وتفـتح له الحـق في مـعاش أو راتـب تـقاعـدي .

ويقصد بالتـقاعـد أيضا نظام الإحالـة على المـعاش الذي تفرضه الدولـة علـى موظفيها ومستخدميها لتؤمن لهم بمقتضاه المـعاش عند العـزل أو الاعـتزال مـن الخدمـة بعـد مـدة معيـنة شريطة أن يدفعـوا خلالـها أقـساطا من أجورهم كاشـتراكات فـي صـناديـق التـقاعد المؤسسة لهذا الغـرض لتكـون مقاديـر الاشـتراك والمـعاشات متناسـبة مـع الأجـر للشخـص[1] .

وفـي هـذا الصـدد كثيـرا مـا نجـد عـبارة " استحـقاق المـعاش " فـي كثيـر من الوثـائق للدلالـة على مفـهوم التـقاعـد أو استحـقاق الراتـب الـتقاعـدي ، بـيد أن هذا خـطأ شائـع لأن هذا المفـهوم يستلـزم إضـافة كلمة أخـرى لتحديـده والصواب هو أن تستعـمل عبارة "استحقـاق معـاش الشيخـوخة" أو "اسـتحقـاق معـاش التقـاعد " للدلالة على ذلك ، لأن هناك أنواع أخرى مـن المعاشـات كمعـاش العجـز ، ومعـاش التسريح ، ومعـاش ذوي الحقوق ... الخ .

إن لفـظ المـعـاش (**PENSION**) لا تعـني الإحالة على التـقاعـد ، إذ يعـرف " ألفونـس شحاتـه رزق" المـعاش بأنه هو المبـلغ الذي يرتـب صرفـه إلـى المؤمـن علـيه عـند تحقـق أحد الأخطار المؤمن منها وهي الشيخوخة أو العجـز أو يصـرف إلـى أسرتـه حـال وفاتـه "[2] .

كـمـا يعـرفـه الأسـتاذ / زهـدي يكـن : "مـعاش التـقاعـد هـو اسـتمـرار الموظـف علـى اسـتيـفاء راتـب من الخزيـنة إلى حـين وفاتـه وانتـقال هـذا الحـق إلى زوجـتة وأبنائـه العاجزيـن من عائلـتة"[3] .

---

[1] - صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص ٤٠ .

[2] - ألفونـس شحاته رزق ، المبادئ النظرية في التأمينات الإجتماعية ، مصر : دار وليد للطباعة الحديثة، ١٩٨١ ، ص ٣٥ .

[3] - زهـدي يكن ، القانون الإداري ، بيروت لبنان : منشورات المكتبة العصرية ج٢ ، ص٣٢ .

ونستخلص من هـذه التعاريـف ومن غيرها أن هـناك فـرق بين التـقاعد والمـعاش ، فالتـقاعـد هو وضعـية قانونية بخصائص محـددة وشروط معـروفة (أو بعـبارة أخـرى هـو حالـة من حالات إنهاء علاقـة العمل) أما المـعاش (التقاعـدي بالتحديـد) فهـو مبـلغ المنحـة أو الراتب الـذي يتـقاضاه المتـقاعـد ودرءا لمـثل هـذا اللبـس الذي قد نقـع فـيه ، ارتأيـت أن أقـدم شـرحا لعـدة عـبارات فـي هـذه الدراسـة مـنها :

- **الشيخوخـة الطبيعـية** : ويقـصد بها بلوغ سـن التقاعـد .

- **مـعاش الشـيخوخة** أو **مـعاش التقاعـد**: ويقصـد بـها الراتـب التـقاعـدي (**la pension de retraite**) .

- **معـاش الأيلولـة – المعاش المنقول** (**la pension d'ayant droit**): هـو مبـلغ مـن الراتـب التقـاعدي يعـود إلى ذوي حقـوق العـامل المتـوفى الـذي يحـق لـه راتـب التقـاعد .

- **بلـوغ سـن المـعاش** : ويقـصـد بـها بلـوغ السـن القانونـية للإحالـة على التـقاعـد (**l'âge de retraite**) .

- **منحة الشيخوخـة** : (**L'ALLOCATION DE VIEILLESSE**) ويقصـد بها الإعانة المقدمـة للمسـنين من طـرف هيـئة الضمـان الاجتماعي ولا يطلب فيها شـروط التقاعـد .

- **التأميـن على الشيخوخة(التأمين ضد الشيخوخة)**:(**l'ASSURANCE VIEILLESSE**) ويقـصـد بـها ضـمان مسـتوى مناسب لمعيـشة كل مؤمـن علـيه عند وصوله للسـن التي يفقـد بسببها القدرة على الكسب[1] ، وتجدر الإشـارة إلـى أن التقاعـد بصـورتـه الحالـية هو وليد فكـرة التامـين ضد الشيخوخة بـعد تطورها وتفرعها وتوسـع نـطاق شموليـتها .

ويذهـب بعـض المختصـين إلـى أن الأساس القانـوني لمشروعية التقاعد إنما يقوم على مفهومين رئيسـيين هـما :

---

[1] - د. محمـد حلمـي مـراد . التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية ، مصر: المطبعة العالمية بالقاهرة ، ١٩٨١ ، ص ١٢ .

* **المفهـوم الوظيـفي للتقاعـد** : لأن التـقاعد يرتبـط بالوظيفة أكـثر من ارتباطه بالعمل ، فالمتقاعـد يتـرك الوظيـفة عندما يبـلغ سـنا معيـنة ، لأنه لا يمكـن أن يبقى موظفا طول عـمره فمهام الوظيـفة تتطلـب قـدرة كافـية في العقل والجسم . وهـ ـذه القـدرة لا تتوفـر لدى الأطفـال ولا يمكـن ان تـدوم عنـد الأشخـاص البالغـين ، لذلـك فقـد حدد المشـرع سنـا معيـنة للدخـول في الوظيـفة بهـدف الحيلـولة دون استخـدام الأحـداث ، كمـا حدد السـن التي ينتـهي فيـها الإنـتاج المرضـ ـي والخدمـة المجديـة وعنـدها أوجـب التوقـف عن العمـل لكـن ذلك يـؤدي حتمـا إلى انقـطاع الأجـر ، هذا الراتـب الذي روعـي فيـه الكفـاف فلا يستـطيع المـوظف ادخـار شـيء منـه إلى شيخـوخته .

لأجـ ـل كـ ـل هـذه الإعتبـارات الوظيفـية وحرصـا علـى أن الـذي خـ ـدم الدولـ ـة فـي طـور شبابـه جديـر أن يكافـأ فـي طور ضعفه وعجزه رأت الحكومـات الأخـذ بنظـام التقـاعد حتـى تضمن لذلك الموظف الذي خدمـها ضـروريـات الحـيـاة لـ ـه ولعيـاله في شيخوخته . وهنا يبرز التقاعد كوسيـلة للترغيـب لضمـان أداء الموظـف للخدمـة على الوجه الأكمل ، فالموظـف الـذي يعرف أن له راتـبا يتقاضاه عند عجـزه يقـبل على العمل بنفس مطمئنة للمستقـبل واحتمالاتـه ، فيسـير فـي أداء واجباته على نحو مرض حتى يحصل على حقوقـه التقاعديـة كامـ ـ ـلة .

* **المفهـوم الاجتماعي للتقاعد** : انطـلاقا من تلك القاعـدة الاجتماعـية التي تقرر علـى أن تلـزم أعـضاء الجماعة بالقـيام ببعـض الأعـمال المتعلقة بالتـضامـن الإجتـماعي ، ومعـنى ذلـك أن تخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لهيئات الـتقاعـد كمرفق عام وجعـله التـزاما اجتماعـيا ، مثـله مثل التعلـيم والتجنـيد والخـدمـات الصـحـية وغـيرها من الالتزامات الاجتماعـية المتـعددة ، يمكـن اعتـباره ادخـارا لفائـدة الموظـف أو العامـل الذي تقـضي مصـلحته الراحـة حفاظا على صحـته بعد أن أصبـح عاجـزا عن العمل ، وحـفاظا على المصلحـة العامـ ـة التي تقـضي بإفسـاح المجـال للأجـيال الصاعـدة لتحـمل المسؤولـية المهـنـية عـن الأجـيـال السـالفة ، مسايـرة للتطور الحتمي للحيـاة وتجـديدها باسـتـمرار . ويظـهـر الـتـقاعـد هـنا كـبدل عن الخـدمات المبذولة خـلال

حياة النشاط في سبيل المجتمع ، فحينما يبلغ العامل سنا معينة يكتسب حق الراحة ويخصص له راتب لشيخوخته للعيش في شروط ملائمة تتناسب ومركزه الاجتماعي حيث أن المسن عاجز عن العمل فمن باب العدالة إنصافه .

هكذا يتضح الأساس القانوني للتقاعد كحق من الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال ، وهو حق معترف به في مختلف النظم المقارنة على اختلاف مذاهب نظمها السياسية والاقتصادية لذلك فهو يتأثر بفلسفة الدولة وتختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى وباختلاف قطاعات النشاط وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال .

بعدما تطرقنا إلى تعريف التقاعد ومفهومه فإن التساؤل الذي يطرح هنا هو : هل التقاعد حق يمارسه العامل بمفرده فقط أم هل يمكن للمستخدم أن يحيل مستخدمه على التقاعد حالما يستوفي الشروط القانونية للتقاعد ؟ فقد تكون هناك عواقب وخيمة لو ظن صاحب العمل أن عقد العمل لا يضمن للعامل إلا التأمين فقط لأن هناك أيضا معاش التقاعد الذي هو حق قانوني هام لا يمكن التنازل عنه أو إهماله بأي شكل من الأشكال .

إن توفر الشروط القانونية لإحالة العامل على التقاعد لا يترتب عليه بالضرورة إنهاء تلقائي لعلاقة العمل ومع ذلك فإنه لا يوجد أي نص قانوني يلزم العامل بتقديم طلب الإحالة على التقاعد أو الاستمرار في الخدمة . كما أنه لا يوجد ما يمنع المستخدم من إحالة العامل على التقاعد إذا توفرت فيه الشروط المقررة قانونا ولو رفض العامل ذلك ودون أن يرتب القانون أي جزاء .

عموما فإن هناك صورتان لإنهاء الخدمة بسبب التقاعد ، وهما : "الإحالة على التقاعد" (**la mise à la retraite**) وتكون من طرف الهيئة المشغلة و" الذهاب إلى التقاعد" (**le départ à la retraite**) وتكون بإرادة العامل وحده .

ونشـير إلى أن بعض القوانين نصت صراحـة على الأخـذ بإحـدى هاتين الصورتـين " كالقانون المغربي " الذي يرجح الصورة الأولى ويلزم العامل بالتوقـف الإجـباري والفوري عن العمل عند استيفاءه لشروط الإحالة على التقاعد مع بعـض الإستثناءات كالقـضاة وأساتـذة التعلـيم العالـي[1] .

وتركـت بعض الأنظمة الأمـر بـدون توضيح كنـظام التقاعـد الجزائـري[2] ، بيـنما هـناك نـظم تعـمل بهما معا كالتشريـع الفرنسي الذي يمنح المستخدم حـق إحالـة العامل على التقاعـد بإرادتـه المنـفردة ، إذا بلـغ سنـا تفتـح لـه الحـق فـي معـاش الشـيخوخة طبقـا لقانون العمل الفرنسي (١٣ - ١٤ - **L١٢٢**)[3] وعنـد توفـر الشـروط التالـية :

- بلـوغ العامل سن التقاعـد المحررة في عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعـية .
- استيفاء العامل للشـروط التي تمكنه من الاستفادة من معاش كامل للتقاعـد .
- على المستخدم أن ينتظر نهايـة مدة الإشـعار قبل إحالة العامل على التقاعد .

وبالمقـابـل فهـو يمنح لكل عامل الحـق في إنهاء علاقـة العمل برغبته وطلب إحالته على التقاعـد بمجرد بلوغه السن المتفق عليه الذي يعطي له الحق في الاستفادة مـن معـاش التقاعـد مع وجوب احترام فترة الإشعار المسبق حتى لا يسبب ضررا لمستخدمه ويكـون مجـبرا عـلى التعويـض عن ذلـك .

وغـالـبا ما يتفـق الطـرفان (العامـل وصاحب العمل) في بعـض النظم على بـقاء العامـل واستـمراره فـي الخدمة بغض النظـر عن استفـاءه لشـروط الإحالـة علـى التقاعـد .

---

[1] - ذ.محمـد ، حنيـن. نظــام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية . الرباط : الهلال العربـية للطباعة والنشر ، ١٩٩٢ . ، ص ٠٨ .

[2] - سـنتعرض لهـذه النقطة بالشرح والتفصيل عند دراستنا لقانون التقاعد الجزائري في الفصل الثاني.

[3] - عطـاالله ، بوحمـيدة . التسريح لسبب اقتصادي(أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون) ، جامـعة الجزائر ، ٢٠٠١ .

ثالثا : أهداف نظام التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهي :

* **العدالة** : ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى " معاش التقاعد " بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد .

* **الإنصاف** : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر(فكرة التكافل الاجتماعي)

* **الاستمرارية** : ومعنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم " عشريات" كاملة ، ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله .

بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية وعامة أهمها :

- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار للاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام .
- تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات .
- حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي و بالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف و الفساد.
- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد .
- إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة .

رابعا : آثار نظام التقاعد

تخلق الإحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا ينبغي تجاهلها وهي متمثلة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والسياسي [1] .

أ - الجانب الاقتصادي :

أشرنا سابقا بأن الراتب التقاعدي يرتبط إرتباطا عضويا بالأجور ، وقد أصبحت الأجور محور نظريات كثيرة في الدراسات الإقتصادية لتداخلها مع عوامل أخرى مرتبطة بمسيرة التنمية . فإذا كان مستوى الأجر إحدى عوامل الرواج الإقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية، فإنه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة به ومستوى إنفاقها وحاجاتها ، ويلاحظ أن كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض ، فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم إلى رعاية صحية وغذائية وخدماتية متنوعة ، مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل .

إن شح الشيخوخة الصحي يستلزم سخاء الإنسان ، وهذا يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد ، وفي الغالب يكون معاش التقاعد أقل أو مساوي للأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد لهذا فإن الآثار الإقتصادية والاجتماعية عليه وعلى الوسط الخاص والعام سوف تكون سلبية ، وقد يحدث في بعض النظم أن تكون الزيادة في معاش التقاعد رهين بالزيادة في الإقتطاعات التي تخضع لها أجور الموظفين العاملين .

ب - الجانب الإجتماعي :

تتأثر الحياة الإجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع ، وترتبط العلاقات الإجتماعية بمستوى نضج الأفراد وتنوع حاجاتهم الأساسية ، فما هي الآثار الإجتماعية للإحالة على التقاعد ؟ :

---

[1] - اعتمدنا في سرد هذه المعلومات عن خالد المير ، إدريس قاسمي ، المرجع السابق ، ص ٩ وما بعدها .

- يفـقـد المتقاعـد مكانتـه المهنـية الاجتماعيـة الـتي كان يشغلها حالما يحصـ ـل علـ ـى تقـاعـده ، كمـ ـا تنقطـع علاقاتـه بأصدقـائه فـي المهنـة وسـلوكاتـه المهنـيـة هـذه العلاقـات التي كانت تعبر على جانب من شخصيتـه الاجتماعـيـة طـ ـوال حياتـه المهنيـة . ومعنـى ذلـك أن المتـقاعـد سيدخـل حـتما فـي علاقـات أخـرى جديدة وسلوكـات أخـرى لـم يكـن يعتـادها ولـم يتكـيـف معـها فقد كان يوزع اهتمامـه بنـاء علـى توقيـت منظـم - كأوقـات الذهـاب والخـروج إلـى العـمل - .

- إن الـتقاعـد يسـاهـم بقـ ـدر معين ونسـبي في امتصاص البطالـة في صـفوف الشـباب فكـل موظـف يحـال على التقاعـد يعـوض بموظـف آخـر جديـد لدمجه في الحياة المهنـية فيصـبح التأثـير مزدوجـا .

- ظـهور فئة إجتماعية من الشيوخ لها نمـط متشـابه من الحياة والظروف والمطالب[1] ... يتزايـد عـدد أفـرادها مع مـرور الأيام ، إلى أن تصـبح طبـقة اجتماعـية متميزة تؤثـر بشكل أو بآخـر في بعـض جوانـب الحـ ـ ـياة .

- ظـ ـهور فـئة تعـتز بتاريخـها و إنتاجها و جهودها ، معتـبرة أن مزايا الوضـع الحالـ ـي نـتاج فعالياتـها ، و بالتالـي ينـشأ على الساحـة الاجتماعـية اختـلاف فكـري بيـن الجـيل القديم و الجـيل الجديـد ، على الرغـم من أن هذا يكـن كل الاحـترام و التقديـر لسابـ ـ ـ ـ ـقه[2].

- رؤيـة الفـئة الشابة مصيرها الحتـمي في طبـقة الشـيوخ المتقاعدين، كـإنذار مشـ ـؤوم يهـ ـدد حـياتـهم المهنـ ـية ، وقد يـؤدي هـذا إلى اكتـساب المتقاعديـن بعض العطـف والتقديـ ـر من طـرف الآخـريـن .

جـ – الجانب السياسي :

يهـدف تطبـيق سياسة حماية الأشخاص المسنين فـي مرحـلة التـقاعـد إلـى تـفـادي بـروز الشيخوخـة (كمـثال اجتماعـي) وتـتم هـذه الحمايـة عن طريـق الأخـذ بعـين الاعتـبار للحاجـيات الخاصـة بهـذه الفـئة من المجتـمع وتدعـ ـيم المسـؤولـية الجماعـ ـية تجاهـها ، إذ انه بتزايـد عـدد المتقاعديـن

---

[1] - إدريس القاسمي ، خالد المير ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

[2] - نفس المرجع ، ص ١٤ وما بعدها .

يصـــبح لهـم وزنا على أعلى المستويات، وتناقش وضعـياتهم على صعيد السلطة التشـريعـية و تصـبح فـئة المتقاعديـن ذات دور اسـتراتيجي هام في الصـراع الانتخابـي مثـلا . كما أن رفع الأجـور للمسنـين يحفـز الشباب على الانخـراط في النظـام التقاعـدي سعـيا من أجـل تأمـين الحصـول على معـاش التقاعـد .

د ـ الجانـــب النفـــسي :

إن نـظـام الحـيـاة الـذي يصـطدم به الموظـف أو العامـل بعد إحالته على التقاعـد يخلق لديـه حـالة نفسـية ممـيزة يعتـبرها بعض العلماء ثاني أهم أزمـة يمـر بها الإنـسان بعد المراهـقة ، لما لها من تأثـير على حـياة الفرد ولما يمثـله العـمل من أهمـية كـبرى في حياته تتعدى الأهمـية الماديـة باعتـبار أن العــمل هــو المكانــة والمركز الاجتماعـي ، مما قد يظـهر مشكلات نفسيـة عديــدة تـزداد حدتـهـا نتـيجـة التغـيرات الجسمـية والنفسـية والاجتماعية. ولاحـظـت بعض الدراسات أن التـقاعـد باعتـباره مرحـلة من مراحـل العـمر تصـاحبه تـراجـع نسـبة التفاعل الاجتماعـي بين المتقاعـد وأفـراد المجتمـع ، ومن ثم تظهـر الميـول نحـو العزلـة الاجتماعـية كأعـراض نفسـية واضحـة لـدى نسـبة مرتفـعة من المتقاعـديـن ، هـذه الميـول تولـد بدورهـا مشاعـر الكآبــة والشــعور بالتهمــيش والعــزلة والإهمــال وفقــدان الأهمية لدى المتقاعــديــن[1] ممـا يؤثــر عــلى حالتـهم الصحـية ، و قـد تكـون هـذه المشـاعر مزدوجـة فـهي مرتبـطة بتركـهم لوظائـفهم وابتعادهـم عـن الحـياة المهنــية من جـهة، وبطبيـعة العلاقـة الجديـدة الناشـئة داخل أسـرهم بسـبب انقـطاعهم عن العـمل مـن جهـة أخـــــرى .

هـ – الجـانـب الصحـــــي :

إن الإحالــة علـى التـقاعـد تعـني نقـص النـشاط والفـتور الصحي ونقـص الفعالـية والمـردوديـة... والاقـتراب من النهايـة ... وهـذه العوامـل بالإضـافـة إلـى الحالـة النفسـية تؤثـر على بنـية المتقاعـد الجسمـية ، مما يضــطر مـعه إلى الإنـفاق لمقاومـة التدهــور الصحـي ، فتضعـف بذلـك

---

[1] - عبد العزيز بن على غريب ، المرجع السابق ، ص ٧ .

قدرتــه الشـرائـية ويـنعكـس ذلـك علـى غـذاءه وبالتالـي على نفـسه وصحـــته .

المطلب الثاني : تمييز التقاعـد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

إن أبـرز المشكـلات التي يطرحها رجـال القانون حول موضوع التقـاعد تتعـلق بطـابعه القـانوني ، فهـل هـو اختـياري أم إجـباري ؟

فـإذا اعتـبرنا الذهـاب إلى التقـاعد مسألـة اختـيارية يطلـبها العامل عند بلوغــه سـنـا معيـنة ، فـهل نعتـبر هـذا التـقاعـد نـوعا من الاستقالة عن العمـل ؟ وفـي المقـابل إذا اعتبـرنا أن لصـاحب العمـل الإمكانية في وضع حد لعـلاقة العمـل التي تربـطه بالعـامل بمبـادرته الخاصـة ، فهـل نفسـر ذلـك على أنـه إحالـة على التقاعـد أم تسريحـا ؟ وللإجـابة على هذه التساؤلات ينبغي أن نتعـرض إلى التميـيز بين الإحالة على التقاعـد والحالات الأخـرى المشابـهة لإنـهاء الوظيفة ، وبالتحديـد الإستقالـة والتسريح بغـير الطـريـق التأديـبي .

أولا : تميـيز الذهـاب إلى التقاعـد عـن الاستقـالة

تعـرف " الإستـقالة " على أنـها "حـق العامـل في قطع علاقـة العـمل قـبل بلوغـه السـن القانونـية دون تعلـيق قبولها على صاحـب العمـل"[1] بحيث يمكـن للعـامل أن يطلـب فـسخ عقد العـمل والتحـرر من الإلتـزامات الملـقاة علـى عـاتـقـه مـن جـراء الارتـباط بذلـك العـقد[2] كلـما قـدر أن ذلـك أصـلح لـه وهـي بهذا الشكـل طريـقة قانونـية و شرعـية لفسـخ علاقـة العـمل وإنهائها وهذا المـبدأ اعتمـده المشـرع الجزائـري في مختلـف قوانيـن العـمل وفي الإجـراءات التنظيمـية الأخـرى ، بحيـث جـعل الاستـقالة حالـة من الحالات القانونـية لإنـهاء علاقـة العـمل و أكـد علـى أن " الإستـقالة حـق

---

[1] - د. عدوي ، مصطـفى عبد الحميد. الاستقـالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة . المنوفية جامعة المنوفية ، ١٩٩٠ . ص ١٩ وما بعدها.

[2] - المـادة ٦٦ مـن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري الصادر في ١٩٧٨ . أنظر التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، للأستاذ أحمية سليمان .

معـ ـترف بـ ـه للعـ ـامل"[1] ، ورخّـص للعـامل بتقديـم استـقالة كتـابية مادام يرغـ ـب في إنهاء علاقة العمـل مـع الهيـئة المسـتخدمة و"يمكنه مغادرة منصب عملـه بعـ ـد مهلة من إشعاره المسـبق لذلك وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعـ ـ ـية"[2] .

ويـ ـبدو وجـ ـه التشـابـه بيـن حالتـي " الاستـقالة " و" الإحالـة على الـتقاعـد " فـ ـي أن كلتـيـهما تأتـي بصـورة إراديـة من العامـل ولأسـباب شخصـية، كما أن النتيجة المـترتبة عنـهما واحدة ، وهي انقـطاع علاقـة العـمل وانتـهاء الحـياة المهنـية أو الوظـ ـيفية ، وهذه النتيجـة تأتـي بعـد إجـراءات تتخـذها الإدارة أو صاحـب العـ ـمل وفـقا للشروط المحددة فـي كـل حالـ ـة .

أما أوجـه الاختـلاف فتـتجلى خاصـة في الشـروط المؤديـة إلى كـل حالـ ـة والنـتائـج المترتـ ـبة عن كل منـها ، إذ أن " الإحالـة على التـقاعـد " تشـتـرط بلـوغ سـن معيـنة وقـضاء مـدة عـمل محـددة ، بينـما في " حالة الاسـتقـالة " لا تشـترط ذلك كما ورد في تعريفـها ، كما أن المستقـيل لا يستفـيد بـأي منحـة أو مـعاش بعد استقالـته بل تنقـطع كل صلة له بالنـشاط الـذي كان يمارسـ ـه ، عكـس المحـال على التقاعـد الذي يبـقى مرتبـطا ماديـا بواسـطة المـعـاش الـتقـاعدي الـذي يستـمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العـمل طـوال حياتـه وانتـقاله إلى ورثـته بعد وفاتـه .

ثانيا : تمـييز الإحالـة على التقاعـد عن التسريـح غير التأديـبي

تتشـ ـابه هاتـان الصورتـان من صـور إنهـاء علاقـة العمـل ، في انعدام إرادة الموظـ ـف فـيـهما ، فالتسـريـح غـير التأديـبي إجـراء يتخـذ بمعرفـة الإدارة فـي حـالات معيـ ـنة ولا يكـ ـون فيه لإرادة الموظـف دور يذكـر ، أما الإحالـ ـة التلقائـ ـية على التقاعـد فهي كذلك إجـراء إداري يتخذ بمعرفـة الإدارة تلقائيا إذا توفرت في المعني شروط معيـنة ومحددة قانـونا في السن و أقدمية العمل .

---

[1] - المـادة ٦٨ مـن القـانون ١١/٩٠ المـتعلق بعلاقـات العمل ، الصادر في ١٩٩٠ بالجزائر المشـ ـار إليـ ـه سـ ـبقا .

[2] - سليمان ، أحمية . المرجع السابق ، ص ٣٦٦ .

ولا يختـلف التسريـح غير التأديـبي عن الإحـالة على التقاعـد إلا في كـون هذا الأخـ ـير لا يحـدث إلا بطلـب من الموظـف وبعد التوقـيع على محضر التبـليغ عن الإحـالة على التقاعـد .

وإذا كانـت هاتـان الحالـتان متشابهتـين فإن التمييز بينـهما يكـاد يكون صعبا خاصة إذا نظـرنا إلى صورة كل منـهما علـى حدا ، إذ يحـدث "التسريـح غـير التأديـبي" نتيجـة لعـدم الكـفاءة المهنية والبدنية وإلغاء الوظيـفة ، وتحـدث " الإحالة التلقائـية على التقاعـد " لنفـس الحـالات تقريبا كالعـجز البـدني وعـدم الكفـاءة المهنية ، وإلغاء الوظيفة أو مخالفة تأديبية [1] . بذلـك يبـدو الفرق بينهـما فـي حـالة المخالفـة التأديبـية ، مما جـعل التشريعات ترتـب الإحـالة التلقائـية علـى التقـاعد ضمـن حالات التأديب[2] ، والحالات الأخـرى هي نفـس حـالات الفصـل غير التأديـبي ، ومـن ثم فان اعتبار الإحالة التلقائـية على التقـاعد جزاء تأديبـيا وليسـت فصـلا بغير تأديب ولكنـها أقـرب إلـى الأخـير مـن الأول .

وقـ ـد احسـ ـن المشـ ـرع الجزائـري في القانون الأساسي العام للعامل الصـ ـادر فـي عـام ١٩٧٨ والقوانيـن والمراسيم المطبقة له ، إذ لم يدرج الإحالة التلقائـ ـية على التقـاعد ضمـن العقوبـات التأديبيـة بل ألغى العزل دون الإحتفاظ بالمعـ ـاش كجـ ـزاء تأديـبـي[3] ، وربـمـا ليسـاير فـي ذلـك الاتجاه العالمي الحديـث ، وفـي ذلـك احتـرام لحق العامـل الإنسان الذي قضى زهرة شبابـ ـه

---

[1] - ALAIN PLANTEY , traité pratique de la fonction publique librairie générale 3[eme] édition tome 1,1971 , P 361.

[2] - الأمـر رقم ٦٦ – ١٣٣ المؤرخ في ١٩٦٦/٠٦/٠٢ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المادة 55 منه ، حددت العقوبات التأديبية وأدرجت الإحالة على التقاعد من بينها ، وتشبه المادة ٣٠ من الأمر رقم ٥٩-٢٤٤ الفرنسي والمتعلق بالتوظيف ، ج ر عـ ـدد ٤٦ ، الصادر في ١٩٦٦/٠٦/٠٨ .

[3] - المرسوم رقم ٨٥-٥٩ مؤرخ في ١٩٨٥/٠٣/٢٣ المادة ١٢٤، أما في القانون الأساسي للوظيفة العمومـية للمغرب على سبيل الحصر فمن العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها في حق الموظف العـزل مع الاحتفاظ بالحقوق المعاشية والعزل مع توقيف الحق في المعاش . راجع في هذا المعنى ذ. محمد حنين ، المرجع السابق .

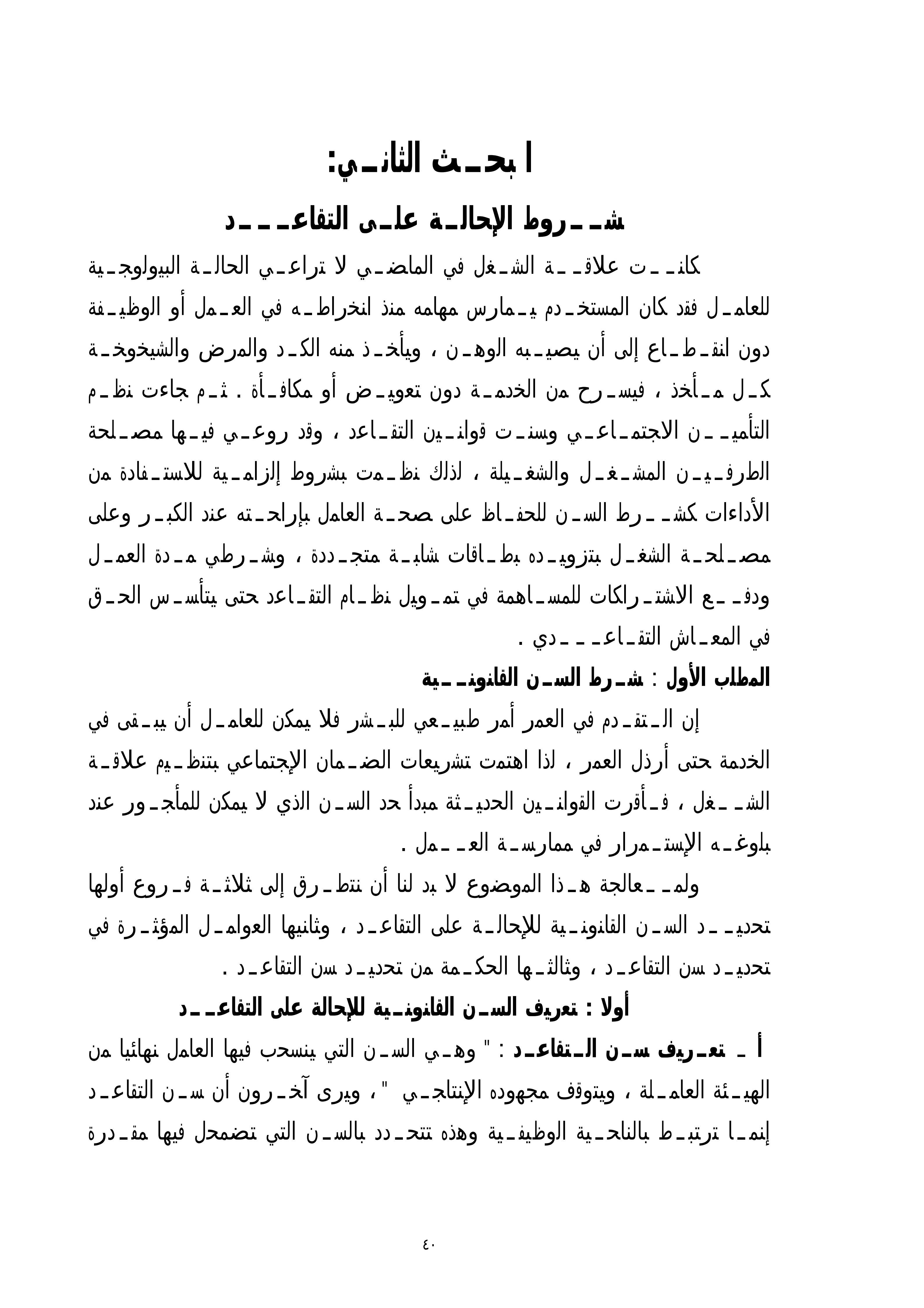
مـثابـرا خـلال سنـين طـوال من عمـره فـإذا أدركـه التوقـف عـن الخدمة التـي انـتظـره طويـ ـلا ، فلمـ ـاذا نحرمـه من الاستفـادة مما كان يدفعه إلـى صندوق التقـاعد طيـلة حياتـه المهنـية ، فذلـك مخالفـة حقيقـية لمبادئ المساواة والعدالـة الإنسانـية ، ونستـخلص بنـاء علـى ما سبـق مميزات الإحـالة علـى التقـاعد عن التسـريح غيـر التأديـبي فـي النقـط التالـية :

أ – الإحـالـة علـ ـى التقـاعد تكـون غالـبا بطلـب من الموظف أو العامل وهـ ـي إنهـ ـاء طبيـعـي وعـادي لوظيفـته ، بينـما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبـب اقتصـادي أو شخـ ـصي .

بـ ـ – إن المحـ ـال علـى التقـاعد يستفـيد من معـاش يحسـب على أساس سـنـوات الخدمـة المعتمدة ، وله طبيعـة الأجـر ، ولا يمكنـه الجمـع بين راتبه التقـاعدي وراتـب وظيفـة أخـرى باستـثناء حدود معيـنة ، أما العامل المفصول فصـ ـلا غـيـر تأديـبـي أو المسـرح من عمـله فيقبـض تعويضا محـددا عن الفصـل ، و يمكنـه الحصـول على راتب آخـر مع التعويـض عن التسريـح [1].

جـ ـ - لا يمكـن إعادة المتقاعـد إلى عـمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيـفه كمـتعاقـد أو مؤقـت بتعـيين جديـد، أما المفـصول فيمكـن إعـادة إدماجـه إذا ما احـتاج إلـيه المرفـ ـق أو إذا كان فصـله تعسفـ ـيا .

[1] - عطاالل ـه ، بوحميدة . الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة(رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الجزائر ، سنة ١٩٨٩-١٩٩٠ .



المبحث الثاني:

شروط الإحالة على التقاعد

كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي الحالة البيولوجية للعامل فقد كان المستخدم يمارس مهامه منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن ، ويأخذ منه الكد والمرض والشيخوخة كل مأخذ ، فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة . ثم جاءت نظم التأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد ، وقد روعي فيها مصلحة الطرفين المشغل والشغيلة ، لذلك نظمت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة الشغل بتزويده بطاقات شابة متجددة ، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي .

المطلب الأول : شرط السن القانونية

إن التقدم في العمر أمر طبيعي للبشر فلا يمكن للعامل أن يبقى في الخدمة حتى أرذل العمر ، لذا اهتمت تشريعات الضمان الإجتماعي بتنظيم علاقة الشغل ، فأقرت القوانين الحديثة مبدأ حد السن الذي لا يمكن للمأجور عند بلوغه الإستمرار في ممارسة العمل .

ولمعالجة هذا الموضوع لا بد لنا أن نتطرق إلى ثلاثة فروع أولها تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد ، وثانيها العوامل المؤثرة في تحديد سن التقاعد ، وثالثها الحكمة من تحديد سن التقاعد .

أولا : تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد

أ - تعريف سن التقاعد : " وهي السن التي ينسحب فيها العامل نهائيا من الهيئة العاملة ، ويتوقف مجهوده الإنتاجي " ، ويرى آخرون أن سن التقاعد إنما ترتبط بالناحية الوظيفية وهذه تتحدد بالسن التي تضمحل فيها مقدرة

العـامـل علـى الإنـتاج بحيـث تـبـدأ طاقته الإنتاجية في التناقـص المستمر ويصـبح غيـر قـادر على العـمل بكفايـة [1].

وعرفـها " نعـيم عطـية " بأنـها :"السـن الـتي يحـول بيـن الموظـف والإسـتـمرار فـي وظيفـتـه[٢] " . وهذا التعريف يتفق مع تعريف آخر الذي يـرى بـأن سـن الـتقاعد هي :" العـمر الـذي يخـرج فـيه العامـل نهائـيا من الخدمـة ويتوقـف مجـهوده الإنتاجـي " [3] .

وبـنـاء علـيـه يمكنـنا القـول أن سـن التقاعـد هي السـن المقـررة قانـونـا والتي متى بلغها العامـل وجبـت إحالـته على التقاعـد بغض النـظر عن صحـته ومقدرتـه عن العـمل .

ونـرى أنـه يجـب التفرقـة بين سن الشيخوخة وسـن التقاعـد القانونـية لأنه ليـس كل متقاعـد شيـخا كبيرا ، بيـد أن أغلب التشريعات تحدد سن التقاعـد بسـتـين أو خمـسة وستـين سـنة كبدايـة لمرحـلة الشيخوخـة ، كما سـبق وأن أشـرنا إلا أن بعـض الفقهاء في القانون يستعملون عـبارة (الشيخوخـة الطبيعـية) للدلالـة علـى (بلـوغ سن التقاعـد) [٤]، وهذا مجـرد رأي شائع تعتـقده معـظم المجتمـعات المعاصرة وليـس له علاقـة بالتـقدم في العـمر أو الشيخوخـة .

والشيخوخـة ذاتها ليـست مسألة عمر معـين أو ذات خصائـص واحـدة، فـبعـض الشـيوخ يبـلغون ذروة إنتاجـهم مع سن الثمانـين ما بعـدها كالأسـاتذة الجامعيـيـن والمحامـيـن والأطـبـاء والسيـاسيين ، في حـين يبـدو آخـرون

---

[١] - ألفونـس ، شـحاته رزق . التأميـنات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ، دار نافع للطباعة ، الطبعة الثانية ١٩٧٩، ص٧٤ .

[٢] - د . نعـيم عطية ، " انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية" ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول السنة العاشرة ١٩٦٨ ، ص ١٣ .

[٣] - مـنظمة العمـل العربية ، المركز العربي للتأمينات الإجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لإستحقاق معاش الشيخوخة ، صنعاء اليمن ، ١٩٩١ ص ٢٠ .

[٤] - د . حسـام الدين كامل الأهواني ، أصول قانون التأمينات الإجتماعية ، دار أبو المجد للطباعة ١٩٩٤ ص ٩٧ .

شيوخا عاجزين رغم أنهم في الستين من العمر أو دون ذلك[1] كعمال الفحم والحديد والصلب والبناء وغيرها من الأعمال الصعبة .

وعلى أية حال فالسن القانونية ، لا يمكن ربطها بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة السن التي يضمحل عندها جهود الفرد الإنتاجية .

وفي هذا الصدد لوحظ أن القدرة الإنتاجية للعاملين من كبار السن ازدادت في الأعوام الأخيرة نتيجة لخبرتهم الطويلة المكتسبة خلال المدة التي يقضونها في العمل فضلا عن تقدم الرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل . بيد أنه من الناحية العملية نجد عوامل مختلفة ومتباينة تتدخل في تحديد سن التقاعد ، وهي ذات اعتبارات ديمغرافية (سكانية) واقتصادية واجتماعية وسياسية وهذا ما أدى إلى التباين في تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم بالرغم من الظروف المتشابهة للطبقة العاملة بين هذه الدول في الحالة الصحية والقدرة الإنتاجية والوضع الاجتماعي والاقتصادي . أي أنه رغم تحسن الظروف الصحية وزيادة المردود الإنتاجي للعمال المسنين كما أسلفنا ، إلا أن اتجاه سن التقاعد في العالم لا يميل إلى الزيادة بل يتجه إلى النقصان[2]، كما يوضحه الجدول التالي:

البلدان	**السن**	
	الرجال	**النساء**
الولايات المتحدة الأمريكية	٦٥ سنة	٦٥ سنة
فرنسا	٦٠ سنة	٦٠ سنة
إسبانيا	٦٥ سنة	٦٥ سنة
ألمانيا	٦٥ سنة	٦٥ سنة
اليونان	٦٥ سنة	٦٠ سنة
البرتغال	٦٥ سنة	٦٠ سنة
سويسرا	٦٥ سنة	٦٠ سنة

[1] - عبد العزيز بن علي ، الغريب . المرجع السابق ، ص ١٠.

[2] - ألفونس شحاتة ، رزق . التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ، ص ٧٥ .

إيطاليا	٦٥ سنة	٥٥ سنة
النمسا	٦٥ سنة	٦٠ سنة
إنجلترا	٦٥ سنة	٦٠ سنة
الدانمارك	٦٧ سنة	٦٧ سنة
اليابان	٦٠ سنة	٦٠ سنة
الجزائر	٦٠ سنة	٥٥ سنة
المغرب	٦٠ سنة	٦٠ سنة
تونس	٦٠ سنة	٦٠ سنة
جمهورية مصر العربية	٦٠ سنة	٦٠ سنة
ليبيا	٦٥ سنة	٦٠ سنة
جمهورية السودان	٦٠ سنة	٥٥ سنة
المملكة العربية السعودية	٦٠ سنة	٥٥ سنة
الأردن	٦٠ سنة	٥٥ سنة
العراق	٦٠ سنة	٥٥ سنة
البحرين	٦٠ سنة	٥٥ سنة
قطر	٦٠ سنة	٦٠ سنة
سوريا	٦٠ سنة	٦٠ سنة
الإمارات العربية المتحدة	٦٠ سنة	٦٠ سنة
الكويت	٦٠ سنة	٥٠ سنة
موريتانيا	٦٠ سنة	٥٥ سنة
اليمن	٦٠ سنة	٥٥ سنة

جدول رقم -١٠-

ويلاحظ من الجدول :

١ – إختلاف كبير في سن التقاعد بالنسبة للرجال ويزداد الاختلاف فيما يتعلق بالنساء العاملات .

٢ – أن ١٠ دول تتفق على ٦٥ سنة كسن للتقاعد للرجال بينما ١٧ دولة تتفق على سن ٦٠ للرجال .

٣ – أمـا بالنسـبة للمسـاواة بيـن الجنـسين نلاحـظ أن ١٢ دولـة توحـد السـن التقاعـدية بيـن الجنسـين .

٤ – أمـا سـن التقـاعد بالنسـبة للنسـاء عمـوما فإنـه يقـل عـن سـن التقاعـد للرجـال (١٦ دولـة تعـتبر سـن التقاعد للنساء أقـل من سن الرجال) .

ب – كيفـــية تحديـد السـن القانونـــية للتقاعـد :

تعتبـر عمليـة تحديـد سن التقاعـد إحـدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجـاد الـتـوازن بيــن العـرض والطلـب في سـوق العـمل ، إذ تساعـد في التخطــيط الشـامـل للإسـتـفادة من الطاقـات العمالـية بشكـل إقتـصادي عن طـريـق إيجـاد التـوازن المستـمر بين الأعـداد المتدفـقة من القـوى العامـلة وفــرص العــمل المـتاحة ... كمـا أن تحديـد السن يختـلف حسـب العـمل ومجالاتــه ، وحســب نظـرة الدولـة وفلسفـتها في قـضايا العـمل والعـمال والسياســة التخطيطــية الخاصـــة بـهـا[1] . تقـوم كل دولة بتقديـر وتحديـد العـمـر الذي يصـبح العامـل عند بلوغه غـير قادر على العـمل وذلك بعد دراسة عملـية دقـيـقة وتحلـيل قـوى العمل في الدولة ، بحيث لا يتم تحديد العـمر بسن صغـير يرغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبــير يجبرهم على العـمل وهم لا يقدرون عليه ، مع مراعاة أن هذه السن تختلف مـن فـرد لآخر ومن مهنة لأخرى ، على اختلاف مستويات الصحة والتغذية وطرق الحــياة . ولهــذه الأســـباب جمـلة كان تدخــل منظـمة العـمل الدولـية (L'ORGANISATION INTERNATIONAL DU TRAVAIL) في تحديـد السن .

جـ – تحديـد الســن والاتـفاقات الدولــــية :

لقـد اهتـمت منظـمة العـمل الدولـية في مجـال الضـمان الاجتماعـي بتأمـيـن الشـيخوخـة وخاصـة بموضــوع تحديــد سن التقاعد ، حيث نصت الاتفاقيـتـان الصادرتـان عن هذه المنظمة في سـنة ١٩٣٣ تحـت رقـم ٣٥-٣٦ على أن سـن الاستـفادة من الحـقوق التقاعديـة لا تفـوق ٦٥ سـنة بـأي حـال من الأحـوال . كما تضمـنت التوصـية رقم ٤٣ لسنة ١٩٣٣ الصادرة عن نفـس

[1] - ألفونس شحاته ، رزق . التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ، ص٧٥ .

المـنظـمة أنــه يمكــن تخفيـض عمـر التـقاعد إلى ٦٠ سنة إذا سمحت بذلك ظـروف الدولــة .

وفي عـام ١٩٤٤ أشارت التوصـية الخاصـة بتأمـين الدخـل للعاملين ، إلـى موضـوع تحديـد الحـد الأعلى لسـن التقاعـد و حددتـه بسـن ٦٥ سنـة للذكـــور و ستـين سنـة للإناث مع إمكانـيات تخفيضه للعامـين في الصناعـات الصعـبة والأعمـال الشـاقة والخطيــرة .

أمـا الاتفاقـــية رقـم ١٠٢ لسـنة ١٩٥٢ الخاصة بالضمان الإجتماعـي بأكمله فقد نصت على ألا يتجـاوز الحد الأقصـى لسن استحـقاق معاش الشيخوخـة (٦٥) سـنة مـع مـراعـاة الظـروف الخاصة بإمكانـيات تشغـيل كبار السـن و قدراتـهم في الدول المختلفة [1] .

ومـن توصــيات الـــدورة ٥١ لمؤتـمر العـمل الدولـي المنعـقد في جــوان١٩٦٧ فـي جنـيف ، الاتفاقـية رقـم ١٢٨ والتي جاء في أهـم بنودها أن سن التقاعد لا يمكن أن تزيـد عن ٦٥ سـنة إلا في ظـروف إقتصاديـة واجتماعية معـيـنة ، و يجب أن تخفـض سـن التقاعـد إذا كانـت طبيـعة العـمل خطـيرة أوضـارة بالصـحة و كذلـك الأمـر بالنسبة للنـساء ، اللاتي يتعـين ألا تزيد سن تقاعـدهن عن ٦٠ سـنة [٢] .

---

[1] -خصـص الباب الخامس من الإتفاقية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٥٢ لمزايا تأمين الشيخوخة وجاء من الشروط المؤهلة للحصول على هذه المزايا " يكون للمؤمن عليه الحق في المعاش، في حالة بلوغه سـنا معيـنة بحيث لا يجوز أن تجاوز سن ٦٥ سنة ، والحصول على معاش الشيخوخة في شكل مدفوعات دورية " ، نصحي عباس رمضان ، نصحي ، عباس رمضان. الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة.(رسالة دكتوراه).القاهرة : دار الهناء ، ١٩٥٦ ، ص ١٨ .

[٢] - المادة ١٥ من الإتفاقية رقم ١٢٨ الصادرة في جوان ١٩٦٧ عن منظمة العمل الدولية ، تنص على ما يلي: " إن هذه السن لا يمكن أن تزيد عن٦٥ سنة أو أي سنا أكبر وفقا لما تحدده السلطات علـى ضـوء الإتجاهات الإقتصادية والإجتماعية والسكانية وفقا لما تبنيه الإحصاءات" كما تضمن البـند السـابع سن التوصيات المرفقة بهذه الإتفاقية : " أنه يجوز تخفيض سن التقاعد في الحالات الآتية :

أ- الأشخاص الذين يشتغلون في أعمال و مهن صعبة .

ب- النساء العاملات اللاتي يتعين ألا تزيد سن التقاعد بالنسبة لهم عن٦٠ سنة.

وعمـومـا يمكــن أن نسـتنـتج أن الاتجــاه العـالمـي في الاتفاقـيات والتوصيات الدولية يتفق على تحديد الحد الأقصـى لسن التقاعـد ، أما تحديـد الحـد الأدنــى فمـتروك لـتقديـر كـل دولة وفقا لظروفـها الإقتصاديـة والإجتماعـية والديموغرافــية.

ثانيا : العوامل المؤثـرة في تحديـد السن القانونـية للإحالة على التقاعـد

لا بد أن يكـون تحديـد السن القانونـية للتقاعـد في ضوء أسس عملية وعلمية حديـثة ، ومرتبـطا بأوضاع البـلاد الإقتصاديـة والسكانـية و الإجتماعـية ، كما ينبغـي أن يخضـع هذا التحديـد لتخطـيط بعـيد المـدى ، إذ " أن سن التقاعـد قد يتأثـر بطبيعة العـمل ونوعيته من حيـث الظـروف المحيـطة به والقـوة البدنـية المطلوبـة فـيه وكذلـك نسـبة المخاطـر الموجـودة فــــيه [1] .

لذلــك فإن تحديـد السـن القانونـية للإحالـة على التقاعـد يتأثـر بطبـيعة ونوعـية العــمل والجنس والفـرد العـامل ، ومما لا شك فـيه أن كل عـمل من الأعـمـال له خصـائـص معيـنة وهـذه الخصائـص تؤثـر تأثـيرا فـعالا على مــدى إنتاجـية الفـرد وصحـته (القـدرة البيولوجـية للعامـل) ، وهـنا يمكـن أن نتسـاءل : هــل تتسـاوى ظــروف العـمل وشـروطه بحـسب المحـيط الفيـزيائـي الـذي يوجـد فـيه العـامل ، بمعنى هـل العـمل فـي الجـو مـثلا كـالعـمل فــي الـبـحر ، وهـل العـمل في المصـانع الملـوثة أو في المناطق الحــارة أو فــي المـنـاطق البـاردة كالعـمل فـي الإدارة أو المكاتب ...إلخ . لأن الإجـابـة عـن هـذه التسـاؤلات تظـهـر فـوارق جوهريـة بيـن هـذه الأعــمـال ، ممــا دفــع بالعديـد من الـدول إلى تحديـد **سنيـن للتقاعــد** حسب طبيـعة الأعـمال ، فتحـدد السن الأعـلى للعاملـين في الأعـمال العاديـة والسـن الأدنى للعاملـين في الأعـمال الخطـيرة أو المضـرة أو الشاقـة وغيـر

= ج- كـل الفـئات الأخـرى مـن العاملين الذين تتشابه ظروفهم الاجتماعية مع ظروف الفئتين المذكورتيـن فـي أ.ب . عـند ألفونس شحاته ، رزق . التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ، ص ٧٦ .

[1] - سليمان ، أحمية . المرجع السابق ، ص ١٥٣ .

الصحيـة ، ويعـرف هذا النوع " بالتقاعـد الفـارق " [١] ومـعناه أن تختلـف سن الـتـقاعـد من مهـنة إلـى أخرى حسب ما تتطلـبه هـذه المهـن من قـ ـدرات بيولوجـ ـية للعـ ـمل .

كمـا " قـ ـد يتأثـر تحـديد سـن التقاعـد بفـعل سياسـة التشغـيل التي تعـتـمدها أي بلـ ـد فـي ظـروف خاصـة ولاسـيما في الظـروف التي ترتفـع فـيـها نسـبة البطالـة . ممـا يسـتلزم تخفيـض سن التقاعـد كـي يسـمح ذلك بفـ ـتح مناصب شـغل جديـدة لتشغـيل العاطلـ ـين عن العمـل وامتصاص حدة الـبطـالة "[٢] . كما حدث في فرنـسا سـنة ١٩٣٦ [3] وفي الجزائـر سـنة ١٩٩٧ [4] ، وتعمد دول أخرى إلى رفـع هـذه السـن لاعتـبارات مالـية وسكانـية.

وتستطـيع الـدول المتقدمـة اقتصاديـا رفـع سن التقاعـد إلى حـد كبير بما يتيح لها الإستـفادة من القـوى العامـلة إلى اكـبر قدر ممكـن ، مثلـما حـدث في اليابان والولايات المتحـدة الأمريكـية ، ويحـدث العكـس في الـدول النامية .

غـيـر أن المشـاكل الاقتصـادية أو المتعـلقة بالبطـالة ليسـت وحدهـا المؤثـ ـرة - وإن كانت الأهم - فـي تحـديد سـن التقاعـد صعـودا أو نـزولا ، بـ ـل هـناك عوامـ ـل أخـ ـرى مرتـبـطة بالوضـ ـع الجغـرافي والمنـاخي والاستـراتيجي ، بمعـنى موقـع البـلد فـي المحـيط الدولـي ، فضـلا عن أثـر بعـض العوامـل الأخـرى (تقلـيدية ودينـية) .

وعلـ ـى سـ ـبيل المثـال يبـدو مـن الجـدول السـابق أن البـلدان ذات المجـ ـتمعات التقليدية تخفـض سن تقاعد العاملات ، بينما المجتمـعات الصنـاعية تعـادل بيـن الجنسـين فـي تحـديد سـن التقـاعـد .

---

[1] - عبد العزيز بن علي ، الغريب . المرجع السابق ، ص ٢٤ - ٢٥ .

[٢] - سليمان ، أحمية . المرجع السابق ، ص ١٥٩ .

[٣] - التشـريع الصادر في فرنسا ١٩٣٦/٠٨/١٨ نقلا عن د. نعيم عطية ، مجلة العلوم الإدارية ، الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية السنة العاشرة العدد الأول ، ١٩٦٨، ص ١٠ .

[٤] - أمـر١٣/٩٧ مؤرخ في ١٩٩٧/٠٥/٢١ المعدل للقانون ١٢/٨٣ المؤرخ في ١٩٨٣/٠٧/٠٢ المتعلق بالتقاعد في القانون الجزائري ج .ر.ج.ج عدد ٣٨ ، ص ٣ .

وخلاصـة القـول أن تحديد السـن هي قضـية إصطلاحـية محضة خالية من أي التـ ـ ـزام .

ممـا سـ ـبق نرى أن كافـة التشريـعات والنـظم القانونـية تتفـق فيـما بيـنها على شـ ـرط تحديـد السـن للإحالـة على التقاعـ ـد .

وهـ ـناك سـؤال جوهـري يتـعلق بالـحد الأعـلى لسـن التقاعـد الذي يلـزم العامـل بالتوقـف نهائـيا عـن العـمل ، بـمعنى مـا هـو أقـصى سـن الذي يجـبر العامـل علـى مغـادرة عمـله ؟ .

لقـ ـد أثـ ـار هـذا السـؤال اختـلافا كبـيرا حـول تفسـير و تكييـف النصـوص القانونـية فـي هـذا الشـأن . إذ أن بلـوغ العامـل السـن المحـددة قانونا (٦٠ سنة أو ٦٥ سنة حسب اختلاف النظم التـقاعديـة كمـا أوضحنا سابـقا) لا يلـ ـزم العـامـل بـتـرك عـمله رغم أنـه من حقوقـه ، ولأسـباب معيـنة ومصـ ـالح خـاصـة ، يلجـ ـأ بعـض المسؤولـين وأرباب الأعـمال إلى إحالة العـامـل علـى التقـاعد بمجرد بلوغه السـن القانونية حتى ولو كـان لا يرغـب فـي ذلـ ـك .

وهـذا ما أثار جـدلا لدى فقـهاء القانـون ، فبيـنما يـرى فريـق منـهم أن إحالـة العـامل علـى التقاعـد حيـن بلوغـه السن القانونـية دون أخـذ رأيـه وموافقـتـه ، يعتـ ـبر نوعا من الفصل التعسـفي ، ولو أنـه مؤسـس على سبـب هـ ـام وحقيـقـي بحجة أنه لا توجـد قاعـدة قانونـية أو تنظيمـية تجـبر العامل على ترك العمل بسبب حد السن ولأن تحديـد سن التقاعـد ليـس من النـظام العـام ويمكـ ـن مخالفـ ـته بالإتفاقـيات الجماعـية ، لذا يجـب تعويـض العامـل حسب القوانـيـن المعـ ـمول بهـا إذا أحـيل على التقاعـد بقـرار من صاحـب العـمل وحـ ـده [1] .

وهـنـاك فـريـق آخـر يرى أن إنـهاء عقـد العـمل بسبـب الإحالـة علـى التقاعـد عنـد بلـوغ السـن القانونـية بـناء على نـص قانونـي واتفاقـية جماعـية لا يعتـبر تسريحا آو إجـراءا تعسفـيا حتى ولو حـدث بـدون استـشارة

---

[1] - رأي يذهب إليه بعض الفقه الفرنسي مدعمين بالأحكام القضائية الصادرة بهذا الشأن في فرنسا عام ١٩٧٢ . عن أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص ٣٤١.

العـامـل لأن الـتقاعـد بـبـلوغ حـ ـد السـن القانونـية هو النهايـة الطبيعـية لعلاقـة العـمل .

هـذا بالنسـبة للقوانـين الوضعـية ، أما الواعـظ " أبو بكـر الجزائري " فـيـرى أن قضـية تحديـد سن التقاعـد قضـية اصطلاحـية محضة خالـية من الإلـزام الشرعـي فقـد تكـون السـن الملائـمة للإحـالة على المعاش تتـراوح بـيـن ٦٠-٧٠ سنة وعلـيه إذا بلـغ العامـل ٦٠ سـنة من عـمره له الاختـيار بـيـن مواصـلة العـمل إذا كان قـادرا علـيه ، و بـين الإحالـة على المـعاش فما اختـار فهـو لـه [1] .

وتـبقـى هـ ـذه الإشكالـية تطـرح قضايا كثـيرة لـدى المحاكـم وتثـير مشاكل لا يمـكن الفـصل فيـها إلا بواسـطة القـ ـضاء أحـ ـ ـيانا .

ثالثا : الحكـمة من تحديـد السـن القانونـية للإحالـة على التـقاعـد

إن للحكمة من إقرار حد السـن الموجـب للإحالـة على التقاعـد ، أبـعادا كثـيرة يمكـن حصرها في ما يـ ـلي :

أ – **بعـد قانـونـي** : يكمن فـي أن المـشرع قد حـدد السـن الموجـبة للإحالـة علـى التقاعـد ، كما حدد سـن التوظـف والسن الجنائي والسـن المدني ... إلخ . وانطـلاقـا مـن هـذا يعتـ ـبر تحـ ـديد سـن التقاعـد من الضمانات الأساسـية للموظـ ـف أو للعامـل ، وحـق مكتسـب لا يمكـن الإخـلال به ، حيـث يحـال العامل حتـما على التـقاعد بعـد بلـوغ السـن المحـددة إذا أراد ذلـك ، ولا يمكن إجـ ـباره أو إلـزامـه علـى الإستـمرار في ممارسـة العمـل بل يحـق لـه أن يتوقـف نهائـيا ويتقاضى كل حقوقه التقاعـديـة بقـ ـوة القانـ ـ ـ ـون .

بـ - **بعد سـياسي واقتـصادي واجتماعـي**: والحكـمة فيه تتمـثل في أن خـروج نفـ ـر من العامـلين كل عام ببـلوغ السـن القانونـية يخلق فـرصا جديدة للشـغل بتوفـ ـير مناصـ ـب مالـ ـية تسـمح بتوظـيف فـئات شابـة جديـدة وبالتـالي تساهـم في التخفيف من البطالة كمـا أوضـحنا سلـفا .

---

[1] - أبـو بكر الجزائري (الواعظ بالمسجد النبوي الشريف والمدرس بالجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة) ، الدستور الاسلامي ، دمشق : المكتب الاسلامي ، ط٢ ، ١٣٩١ هـ ، ص ٦٤ .

كما أن تقاعد ذوي المناصب العليا عند بلوغهم سن التقاعد يحقق طموح كل عامل أو موظف بالتقدم في مدارج السلك الوظيفي وتقلد مناصب المسؤولية (قمة المناصب) مما ينتج خلو المناصب الدنيا لتعيين خريجي المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، وذوي الخبرة الذين يلزمون الدولة بإفساح المجال لهم لشحذ طاقاتهم الجديدة في خدمة البلاد ، مما يؤدي إلى تشبيب الإدارة وقطاعات الأعمال .

ويساعد تحديد السن في عملية إحصاء المسنين من الطبقة العاملة وحصر عدد السكان النشيطين في المجتمع لتقدير نسبة التقدم في التنمية الإقتصادية .

ويتجلى البعد الاجتماعي في مكافأة كبار السن من العمال عن خدماتهم طيلة حياتهم النشيطة عن طريق إحالتهم على التقاعد في سن مناسبة ، حتى يتاح لهم الخلود إلى الراحة خلال أيامهم الباقية والتمتع بمعاش التقاعد كثمرة لكفاحهم .

كما أن تخفيض سن التقاعد لأصحاب الأعمال الشاقة والنساء والمجاهدين أو رفعها بالنسبة لمن يؤدوا خدمات جليلة للوطن ، هو تقدير وتكريم لهم من الدولة على ما قدموه من خدمات للصالح العام .

المطلب الثاني : شرط مدة الخدمة والاشتراكات

أولا : ماهية المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد
(مدة الخدمة)والهدف منها

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالا عدة تتغير بتغير سياسة الدولة ، فهناك نظم تقضي بوجوب تسديد عدد معين من الإشتراكات بينما هناك تشريعات تقضي بالبقاء في حقل عمل مؤمن عليه لمدة محدودة وأخرى

تجـ ـمع بـين الاثنـين مـعا ، وفريـق رابـع من النـظم يشـترط الإقامـة فـي الدولـة لمـدة معيـ ـنة [1] .

ويمكـن تعريـف المـدة المؤهـلة أو مـدة الخدمـة بأنـها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتـداء من التاريـخ الـذي إنخـرط فـيه العامـل أو الموظـف في نـظام التقاعـد إلى غايـة التاريـخ الذي يحـال فـيه على التقاعـد [2] ، أو بعبارة أخـ ـرى هي المدة التي يقضـيها المؤمـن في مزاولـة عمـله قبـل إحالـته على الـتقاعـد ، والهـ ـدف مـنها أساسـا هـو ضـمان تمويـل يكـفي للاستحـقاق الـتقاعـدي خـصوصـا في النـظم الخاصـة التي تكـفل تغطـية فـئات محـددة والتـي تعـتمد علـى الإشـتراكات فـي تمويلها . فـإذا كان النـظام لا يمـول من إشـتراكات المؤمـن فيتطلـب الأمر ضرورة استكـمال مـددا محـددة لاستـمرار العمالة أو لعضوية المؤمن عليه في النظام . وتقل المـدد المؤهـلة إلى قـدر كبـير فـي الـنـظم الممولـ ـة من طرف الدولة بحيث يصبح بلـوغ سـن التقاعـد هـو الشرط الأساسي في استحـقاق المـعاش .

وتدخـل مدة الخدمة في القاعـدة الأساسـية لحـساب مبلغ معاش أو منحـة الشيخوخـة ، والاتجـاه السائـد اليـوم هو انخفاض المدد المؤهلة في معاش التقاعد بعـ ـد أن أصـ ـبح هـذا الأخـير من الحـقوق المكـفولة للمواطنـين ذلـ ـك أن نـظـام الـتقاعـد فـي معـ ـ ـظم الـ ـدول يعـتـمد في تمويـله على التكافـل الإجتماعـ ـي بيـن الأجـيال المتعاقـبة وكذلك بين الفـئات ذات الدخـول العالـية وذات الدخول المنخفضة عملا بمـبدأ التوزيـع ومن ثم تلجـأ التشريـعات المقارنـة في هذا المجال إلى تخفيض المدد المؤهلة للتقاعـد تدريجـيا كلما امتدت تغطية الدولة لتشمل كل المواطنين[3] .

---

[1] - نصحي عباس رمضان ، المرجع السابق ، ص ٢٤ .

[2] - ذ. محمد حنين ، المرجع السابق ، ص ٨٢ .

[3] - ألفونـس شـحاتة رزق . المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية القاهرة : دار وليد للطباعة الحديثة ، ١٩٨١، ص ٣٩ .

ثانيا : المدة المؤهلة والاشتراكات

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الإشتراكات شهريا أو سنويا عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة. وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته[1] إضافة إلى إشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل . ويهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد يدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد ، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعده تبلغ عدة سنوات ، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل وإلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات .

غير أنه لا يشترط ان تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الإشتراك بالكامل ، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضا كما تقضي نظما أخرى بحساب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي .

ثالثا : المدد السابقة على الإشتراك والمدد الاعتبارية أو الجزافية

إن التعديلات التي غالبا ما تطرأ على أنظمة التقاعد من حين لأخر تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش ، وبما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد هم المعنيون بالاستفادة من أحكامه فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقضي

---

[1] - كما يحدث ذلك في النظام الساري في المملكة العربية السعودية الذي يشترط على المؤمن عليه دفع اشتراكات ٠٣ سنوات خلال ٠٥ سنوات الأخيرة من نشاطه،منظمة العمل العربية،المركز العربي للتأمينات الإجتماعية،أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة،ص١٩

باحتساب مدد الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد بالإضافة إلى المدد السابقة على الاشتراك والتي تكون متصلة معه وذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل بكبار السن ممن لا يستطيعون بغير حساب مدد خدمتهم السابقة استكمال المدد الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد . ولكي تتحقق العدالة بين المؤمنين في نظام التقاعد الجديد يجب حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش بنفس المعدلات التي تحسب بها المدد الجارية .

غير أن العبء الناشئ عن حساب هذه المدد كاملة يكون كبيرا بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يتحمله منفردا كما قد تؤدي مشاركة المؤمن في أداء حصته من هذا العبء إلى الإضرار بأحواله المعيشية خاصة إذا كان من محدودي الدخل الذين لا يتحمل أجرهم عادة أكثر من أداء الاشتراكات الخاصة بالمدد الجارية[1] ، لذلك تضمنت النظم التقاعدية أحكاما انتقالية بهدف التوفيق بين مصالح المؤمن عليهم ممن لهم مدد سابقة وقدرة الأطراف الممولة للنظام على أداء تكاليف المعاش عن هذه المدد .

بالإضافة إلى مدة الاشتراك والمدة السابقة ، تلجأ بعض النظم في الكثير من الأحيان إلى ضم مدد إضافية أو جزافية إلى المدد المحسوبة في المعاش بقصد تحسين مستوى المزايا ، وهذه المدد الجزافية تضاف في حال تعويض العامل عن ظروف العمل في المهن الخطرة أو الأعمال الصعبة لكي تؤدي إلى رفع مستوى المعاش إذا انتهت خدمته قبل سن التقاعد الطبيعي وفي أحوال أخرى مشابهة ... .

أما في حال وجود مدد منفصلة في عمل أو نشاط غير خاضع للتأمين فيجوز إضافتها إلى المدة المحسوبة في المعاش مقابل أداء أعبائها إلى النظام من طرف العامل وبمشاركة صاحب العمل في أحوال خاصة[2].

---

1 - ألفونس شحاته ، رزق . المبادئ النظرية في التامينات الاجتماعية ، ص ٤٣ .

2 - " " " ، نفس المرجع ، ص ٤٤ .

وهكـذا يتم تحـمل أعـباء هـذه المدد من طرف صاحب العمل أو الدولـة إذا كانت مدة جزافـية ، أو من طـرف العامل إذا كانت المـدد مضافـة .

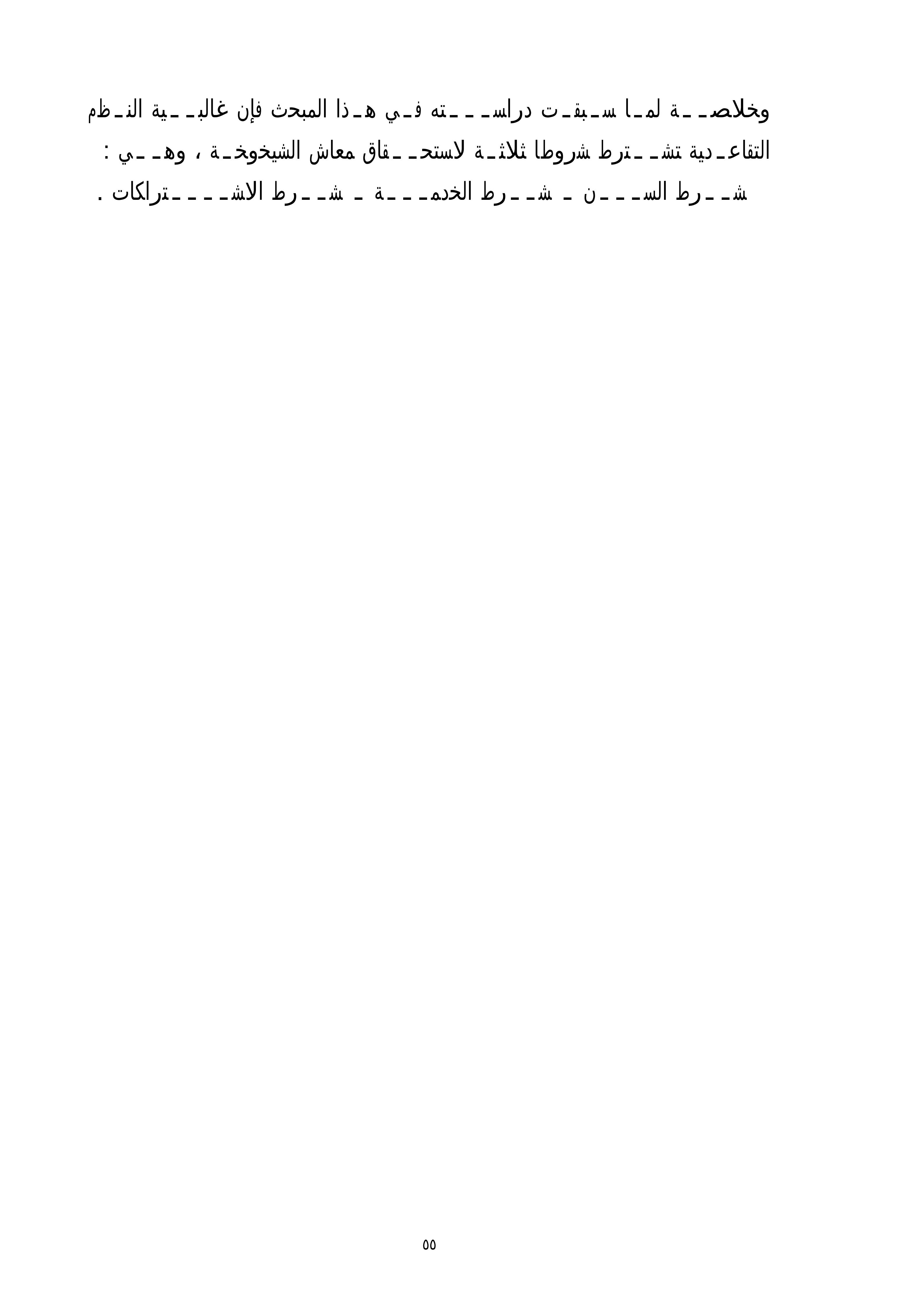
وتجـدر الإشـارة إلـى أن هـذا الشـرط لاستحـقاق معـاش التقـاعد وهـو تحـديد المـدة المـؤهلـة يخضـع أيضـا لاعتبـارات الاقتصـادية والاجتمـاعـية والسيـاسـية لكـل بلـد مثلـها مثـل شـرط تحـديد السـن التقـاعدية .

وفـيـما يلـي جـدولا يبيـن المـدد المطلـوبـة فـي الـدول العربـية[1]:

إسـم الدولـة العربـيـة	حـدود مـدة الخدمـات بالسـنوات
العـراق	٣٠ سـنة
اليـمن	٢٥ سـنة
ليبـيا	٢٠ سـنة
موريتانـيا	٢٠ سـنة
الجـزائـر	١٥ سـنة
سـوريا	١٥ سـنة
الكـويـت	١٥ سـنة
الأ ر د ن	١٠ سـنوات
تـونـس	١٠ سـنوات
المملكة العربية السعوديـة	١٠ سـنوات
جمهورية مصر العربـية	١٠ سـنوات
المـغـرب	٠٩ سـنوات
البـحريـن	٠٥ سـنوات
الإمارات العربية المتحـدة	بغض النظر عن مدة الخدمـة
قـطر	بغض النظر عن مدة الخدمـة

جـدول رقم ـ٠٢ـ

[1] - مـنظمة العمـل العربية ، المركز العربي للتأمينات الإجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة ، ١٩٩١ ، ص١٨ .



وخلاصة لما سبقت دراسته في هذا المبحث فإن غالبية النظم التقاعدية تشترط شروطا ثلاثة لاستحقاق معاش الشيخوخة ، وهي :

شرط السن - شرط الخدمة - شرط الاشتراكات .

الفصل الثاني

نـظام التقاعـد المطـبق في الجزائـر

ورث الجزائـريـون عـن الاسـتعـمار الفرنسي في مجـال الضمـان الاجتمـاعي نـظاما معـقدا ومتناقـضا في أحكامه خاصة في مجال التقـاعد الـذي تمـيز بكثـرة الأنظـمة المتعارضة في أحكامـها المتباينة في أداءاتها ، وقـد استمر العمـل بهـا في الجزائر حقبـة من الزمـن رغم ما يشوبها من عيـوب إلى حـين صدور قوانـين تنظيمـية جزائـرية .

لقـد حدثـت تحـولات كثيرة في ميـدان الضمان الاجتماعي في الجزائـر نتـيجة لـتلك الإصـلاحـات التـي استحدثـت سنة ١٩٨٣ وتولدت عنها منظومـة وطنـية شـاملـة مـتكامـلة تكـاد تكون موحـدة بما جسدته من تكافل اجتماعي وتضامـن بـين الأجـيال .

ونشـير إلى أن التشـريع الجزائـري في هذا الإطـار قد تمـيز بتطابقه مع أغـلب الاتفاقـيات والتوصـيات الدولـية الصادرة عن المنظمة الدولـية للعـمل المتعلـقة بالتغطـية الاجتماعـية .

فمـن الإطـلاع علـى الأسـاس القانـونـي لنظـام التقاعد الساري نسـتخـلص أن المـبادئ التي ارتكـز عليها تهـدف إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية وذلـك بتوحـيد الأحكـام المتعلـقة بتقيـيم الحقوق والامتيازات وتوحيد مصادر الـتمويل ، وهـو يهـدف إلى توفيـر (الأمان) والعيـش الكريـم بجعل معـاش التقاعد حـق ذو طابع شخصـي ومالـي يستفـيد منه المتقاعد مـدى حياته و يؤول إلي ذوي حقوقـه بعـد وفـاته .

وقـد خـص المشـرع الفـئة الثوريـة بأحكـام خاصـة في التقاعد من قبـيل المكافـأة والتقديـر على ما قدمته من تضحيات خلال ثورة التحرير المجيدة ، هذا إلى جانب استحـداثه لعدة أشكـال للتقـاعد للمساهمة في حلول بعض المشـاكل الاقتصـادية والاجتماعية التي تحدث في الجزائـر كالتقـاعد المسبق مثـلا .

إن المـنظـومة الوطنـية للتقـاعد إنجازا كبير اكتسبه العمال الجزائريون ويحـرص الجميع على المحافظة عليه وتحسينه ، ذلك لأنها لم تـصل إلى ما هـي عليـه الآن إلا بعـد بدايـة صعبـة والمـرور بمراحـل كثيـرة .

المبحث الأول

نشأة نظام التقاعد في الجزائر وتطوره

لقد ظلت قواعد الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال ،أثناء حكم الدولة العثمانية . وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل .

ولا غرر أن هذا النظام كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع ، سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشيطة أو غيرهم دون تدخل الدولة وذلك بكيفية تفوق من الناحية المعنوية ما تضمنته بعض الأنظمة العصرية في الوقت الحاضر . لقد استمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام ١٨٣٠ ، عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي على الجزائريين ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغييرات كما في كل مجالات الحياة العملية في الجزائر .

وظل هذا النظام يخضع للتطورات والتعديلات المختلفة خاصة بعد الإستقلال وقد مر بعدة مراحل نلخصها في مطلبين أساسيين وهما:

المطلب الأول : **أنظمة تقاعدية متعددة**

أولا : **مرحلة الاحتلال الفرنسي**

كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام ١٨٩٦، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية . وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ ١٩١٠/٠٤/٠٥ وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة ولكنه باء

بالفـشـل [1] ، لذلـك فقـد طـبق التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الإجتماعي في الجزائـر بقـانون ١٩١٩/٠٩/٢٥ والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي ١٩٢١ وقد أدخلت عليه عدة تعديلات ، حيث صدر قانون آخر بتاريخ ١٩٢٨/٠٤/٠٥ وهـذا بعد أعـمـال تحضـيريـة طويـلة غـير أنـه قوبـل بانتـقادات كثـيرة مما أدى إلى إصـدار قانـون آخـر بتاريـــخ ١٩٣٠/٠٤/٣٠[2] .

وبعــد تحـركات الطـبقة العاملة في الجزائر في سنوات ١٩٤٧ - ١٩٤٨ و ١٩٤٩ هذه الفـترة التي عرفـت تصعـيدا في التجنـيد والنـضال ضمن الحركـة الـتحرريـة الوطنـية ، ونـظرا للضغوطات قـرر المجلس الجزائـري تسجـيل مناقـشـة مشـروع نـص أمر يقضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعـد وذلك بتاريخ ١٩٤٩[3].

وبدايـة مـن هـذا التاريـخ صـدرت قـرارات تقضي بإنـشاء صناديق مخـتلفة فـي هـذا المـيدان ، و فيـما يلي أهـم ما صـدر من قوانـين للضمان الاجتماعي إبـان فـترة الاحـتلال الفرنـــسي :

- سـنة ١٩٤٩ أنـشئ الصـندوق العام للتقاعـد (**C.G.R**) ويشـمل الموظفين الرسـميـين والمسـتخدمـين المدنيـيـن للدولـة وشـبه العسكريـين وعـمال الملاحـة الجويـة.

- سـنة ١٩٥٠ أنـشـئ صـندوق خاص بعمال المـناجـم (**CARPDMA**) بنظامـيـن أساسـي وتكمـيلـي وكان النـظام التكميـلي إجـباريا ولكنه خصص للعمال والتقنيـين والمساعديـن لهـم فقـط .

[1] - الضـمان الاجتماعـي ، ترجمة مركز التكوين الإداري ، حيـدرة الجزائر: بـدون تاريخ ، ص ٠٢ ، وللمزيد من الإيضاح انظر المبحث التمهيدي لهذا البحث .

[2] – نفـس المرجع ، ص ٠٣ .

[3] -BELDJOUDI M.T. PRESENTATION DU SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE , ECOLE SUPERRIEUR DE SECURITE SOCIALE , 1999/2000 , P4.
وأيضا الدكتور عامر سلمان عبد الملك ، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، لبنان : بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٩٠ ص ٤٢ .

- سـنة ١٩٥٣ أنشـئ نـظام الشيخوخـة بموجـب القـرار الصادر فـي ١٩٥٣/٠٥/٢٢[1].

وفـي ١٩٥٤/٠٦/٢٤ أسـس الصـندوق الجزائـري للتأمـين عـلى الشيخوخـة (CAAV) وكان يسـير منحـة العـمال المسنـين الأجـراء (A.V.T.S) ومـعـاش الشيخوخـة (P.V) واعتـبر هـذا النـظام نـظاما عاما يشـترط علـى المؤمـن فـيه إثـبات (عشـر سـنوات أو أربعـون ثلاثـيا) كحـد أدنـى من النـشاط لكـي يكـون لـه الحـق فـي المـعاش .

وبـمـا أن هـذا الشـرط لا يسـمح لنـظام الشيخوخـة المؤسـس فـي ١٩٥٣ بالعمل منـذ إنشائـه ومنـح المعاشـات للأجـراء ، الذيـن بلغـوا السـن المطلوبـة ولـم يتوفـر فيـهم الشـرط المذكـور ، تقـرر تطبيـقه على العـمال الذيـن تقدمـوا بطلـب المعاش التقاعـدي وأثبـتوا نشاطهم المأجـور في الفـترة الممـتدة بـيـن ١٨٣٨/٠٣/٣١ إلـي غايـة ٠١ أبريل ١٩٥٣[2]. غـير أن هـذا الحـل لـم يكـن سـوى مؤقـتا ذلـك لأن المـعاشات الممنوحـة لم تكـن حـقا مكتسـبا ، و لا تعتـبر مـعاشا حقيـقيا مؤسـسا على أي اشـتراك خلال فـترة معيـنة ، بل كان يشكـل نـوعا من المساعدة المشابهة لمنحـة العـمال المسنـين المأجوريـن الـذي تأسـس سـنة ١٩٥٠ وكانـت خدماتـه تقـدم من طـرف صناديـق الضـمان الاجتماعـي .

- فـي عـام ١٩٥٧ تأسـس صـندوق التقاعـد لغـير الأجـراء بقـرار صـادر فـي ١٩٥٧/١٢/٣٠[3] تكلـف بـتقديـم مـنح الشيخوخـة للذيـن لا يسـتفـيدون من نـظام تقاعـد الأجـراء والتابعـين للقطاعـات التالـية : المهـن الحـرة وأصحـاب المهن الصناعـية والحرفـية والفلاحية.

كـمـا تأسـس في نفـس السـنة صـندوق التـعاون الفلاحـي ولم يكـن الانتماء إلـيه إجـباريا بل مقـررا مـن قبـل مجلس الإدارة للصـندوق ، ويبـقى الانـتـماء إلـيه سـاري المفعـول مـدة ٠٥ سـنوات يتجـدد بعـدها ضمنـيا

---

[1] - JACQUES AUDNET , SECURITE SOCIALE , ALGERIE 1974 , P26 .

[2] - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P 02 .

[3] - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P 02 .

لفترة خماسية أخرى ، وتفقد صفة الانتماء إلى المؤسسة إما بالاستقالة أو بالشطب من الإدارة .

وبالإضافة إلى النظام التقاعدي المنشأ بموجب القانون أنشئت أنظمة التقاعد التكميلية بمقتضى اتفاقيات واتفاقات جماعية من طرف ممثلي التنظيمات النقابية وأرباب العمل وفيما بين المهن وذلك حتى يتمكن غالبية العمال من الاستفادة بمعاش تعويضي كاف عند ذهابهم إلى التقاعد .

ويعود إنشاء أنظمة التقاعد التكميلي بفرنسا إلى عام ١٩٤٧[1] ثم وسعت لتشمل الجزائر ابتداء من سنة ١٩٥١ . وتم أحداث ثلاث صناديق للتقاعد التكميلي " كايراك " و " كاربانيك "(الأشغال العمومية) و"ركام " (المعادن) . وكانت خاضعة لسلطة الجمعية الجزائرية لتقاعد إطارات الجزائر التي كانت تقوم بموازنة الأعباء بين الصناديق الثلاثة هذه . وفي سنة ١٩٦١ أنشئت صناديق أخرى للتقاعد التكميلي فيما بين المهن مثل " سيار" و " سيرا " و " قاب " . ولم تكن الأنظمة التكميلية للتقاعد تقبل عموما سوى الموظفين ورجال الصيانة والتقنيين ، أي الأجراء بصفة دائمة لأن العمال الذين يعملون بأجرة يومية غير مقبولين في الأنظمة التكميلية التي كان فيها الإشتراك اختياريا .

وبعد الاستقلال سحبت الحكومة الجزائرية الاعتماد من صناديق التقاعد التكميلي في ١٩٦٤/١٢/٣١ لتنتقل رؤوس أموالها إلى فرنسا وتحول ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتامين على الشيخوخة .

وهكذا بقي العمال الجزائريون يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي وتعديلاته بالتبعية بفضل نظالهم وكفاحهم المتعدد الأشكال الذي كان دمويا قام به العمال الجزائريون ضد أرباب العمل الفرنسيين الذين كانوا يمارسون التمييز العنصري بين الجزائريين والفرنسيين ، بمعنى عدم المساواة في الحقوق بين الموظفين والعمال

---

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية. فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية الجزائر ٢٠٠٠ ، ص ١٠٣ وما بعدها .

الجزائريين والأوربيين وإعطاء المزايا للقطاعات التي يوجد بها العدد الأكبر من الأوربيين ، إلى أن جاء استقلال الجزائر واسترجاع السيادة الوطنية بتاريخ ٠٥ جويلية ١٩٦٢ ، فصدر القانون الجزائري رقم ١٥٧/٦٢ في ١٩٦٢/١٢/٣١ والذي جاء في المادة الأولى منه: " يستمر العمل بالتشريع الساري المفعول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية[1]" . وسنتعرض بالتفصيل للتشريعات والتنظيمات الخاصة بالنظم التقاعدية السارية في الجزائر وذلك في دراسة لمرحلة ما بعد الاستقلال .

ثانيا : الأنظمة الموروثة عن الإستعمار الفرنسي

(مرحلة ١٩٦٢ – ١٩٨٣)

نستخلص مما سبق أن بعض الجزائريين عرفوا نظام الحماية الاجتماعية خلال العقود الأخيرة من مرحلة الاحتلال الفرنسي ، فمنذ أول جانفي ١٩٥٠ بدأت بعض الفئات القليلة من الأجراء الجزائريين تستفيد من نظام التقاعد الذي كان يمنح لهم من طرف مؤسساتهم التي ترتبط بفروع مع الصناديق الفرنسية الموجودة بفرنسا . وقد مررنا بأهم المراحل التي قطعها تطور التامين الاجتماعي ومنه فرع التقاعد إبان الاستعمار ووصلنا إلى انه غداة الاستقلال استمر العمل بأنظمة التقاعد الفرنسي لفترة طويلة . ففي هذه الفترة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد في الجزائر مختلفة ومتباينة في أداءاتها بحسب الإدارة أو الهيئة المشغلة التي ينتمي إليها المؤمن بحيث أنها لم تكن منسجمة ولا عادلة ولا موحدة على جميع العمال حتى بين أولئك الذين يواجهون نفس الأخطار ، لا لشيء إلا لاختلاف المهن والوظائف التي يشتغلون بها . وانحصر عدد هذه الأشكال في ثمانية أنظمة للتقاعد استمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية عام ١٩٨٤ وهو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد . وهذه نبذة موجزة عن كل نظام على حدة :

---

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد ٠١ ، الصادر باللغة الفرنسية في ١١ جانفي ١٩٦٣ ، ص١٨.

١ ـ نظام التقاعد العام غير الفلاحي

نستطيع القول أنه قد شرع في العمل بهذا النظام سنة ١٩٤٩[1] وهو تاريخ إنشاء الصندوق العام للتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد . وبعد ظهور نظام الشيخوخة عام ١٩٥٣[2] وتنصيب الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة في ١٩٥٤/٠٦/٠٤ أصبح هذا الصندوق يسير المنح للأجراء المسنين وكذلك منحة الشيخوخة ، وقد عمد إلى إظهار شيء من المرونة في شروط الاستفادة من التقاعد - لبعض الفئات - حتى يتمكن من تصفية المعاشات وتأدية وظيفته مباشرة بعد تنصيبه وبقي الصندوق الجزائري للتقاعد يطبق على الأجراء النظام العام للتقاعد بنظام قاعدي (**Régime de base**) إجباري إلى جانب النظام التكميلي الذي هو اختياري .

من شروط هذا النظام أن يبلغ العامل ٦٠ سنة مع إثبات مدة عمل لا تقل عن ١٠ سنوات أو ما يعادلها من الفترات المعتمدة حتى يستفيد من معاش تقاعدي سنوي يساوي ١,٣٣% من معدل الأجر السنوي للسنوات العشر الأخيرة ، بحد أقصى مقدر بـ ٤٠%[3] من الأجر يضاف إليه زيادات تكميلية عن الزوج والأطفال المكفولون محدد بإجراءات تنظيمية ، ويؤول الراتب التقاعدي إلى زوجة المؤمن بعد وفاته شريطة أن يتوفر فيها شرط السن وهو ٥٥ سنة إذا لم تكن مصابة بعجز ويكون مبلغ المعاش المنقول يساوي نصف مبلغ المعاش المباشر مضافا بالزيادات على الأطفال ليبلغ ٧٥% منه .

---

١ - Décision N° 49-045 de l'assemblée algérienne. Concernant l'organisation d'un système de sécurité sociale en Algérie . Journal Officiel de l'Algérie 1949.

٢ - Arrête du 22 Mai 1953 relatif au condition d'application de la décision N°53-020 de l'assemblée fixant les modalités d'un régime d'assurance vieillesse en Algérie . Journal Officiel de l'Algérie 1953 .

٣- Badaoui Saliha . Sécurité Sociale Et Etat En Algérie. Mémoire De Magister En Sciences Economiques «Economie Du Travail »,1994 , p : 56 .

يمـــول النـظام الأساسـي عـن طريـق الاشـتراكات الموزعـة بـين صـاحـب العـمل والعامـل تدفـع ضمنـيا مع اشـتراكات الضـمان الاجتماعـي ككل والمقدرة بـ ١٠% مـن الأجـــــــر .

أمـا الـتقاعـد التكمـيلي في النـظام العـام غـير الفلاحي فهو اختياري يشترط بلوغ العامـل سـن ٦٠ أو ٥٠ سـنة على الأقـل مع إنقـاص في مبـلغ المـعاش حسب تخفيـض السـن ، واثـبات ١٠ سـنوات من الاشـتراك كمـدة دنـيا ، ومن امتيازاته المـعاش المباشـر الـــذي يقـــدر مـبلـغه ب ١,٥٠% مـــن الأجـر السـنوي مضافـا إلـيه الزيادات عـن الـــزوج المكـــفول والأبـناء كما في النـظام الأساسـي ويتحول نصفه إلى مـعاش منـقول بعـــد وفـــاة المؤمـن لـه يـؤول إلى أرملـته وذوي حقوقـه إذا توفـرت فيـهم الشـروط المطلوبـة في النـظام الأساســي .

يكـــون تمويـل نـــظام التـقاعـــد التكمـيلي عـن طريـق اشـتراك إجـمالي قـدره ٠٦% يـوزع بالتـساوي بين العامـل وصاحـب العـمل .

أمـا عـن العـمال غـير المرسمـين والموظفـين فـي أجـهزة الدولـة وفــــي الجـماعـات المحلـية وفي المستشفـيات فيستفـيدون مـن معاش مغاير لذلك المخصص للعـمال المرسمـــين .

٢ ـ النــــظام الفلاحــــي[1]:

عـــرف الـنـظام الفلاحــي هـو أيضـــا سـنة ١٩٥٧ بعـد إنـشاء صـندوق التعاون الفلاحـي للتقاعـد الـذي لم يكـن الاشـتراك فـيه إجـباريا بل كـان يشـترط موافـقة المجلـس الإداري للصـندوق وكانـت مـــدة المساهـمة فـــيه ٠٥ ســـنوات قابلـة للـتجديد دوريـا (نـظام خماسـي) ، وتفـقد صـفة الانخــراط فـي هـذا الصـندوق إما بالاستقـالة أو بالإعـفاء ، وفي حـالة عجز المـوارد المالـية عن تغطية أداءات المعاشـات التقاعدية والمـعاش المنـقول يلـجأ الصـــندوق التعاونـــي الفلاحـي إلـى تخفـيض الاداءات أو يفـرض اشـتراك ضـافـي ، واستـمر تطبـيق هذا النـظام فـي مجال التقاعـد للقـطاع الفلاحـي حتى بعد الاستـقلال .

---

[1] - الصندوق العام للتقاعد الجزائري . تاريخ التقاعد في الجزائر ، مطبوعة صادرة باللغة الفرنسية بـــدون تاريـــــخ .

وفي عام ١٩٦٨ كلف الصندوق التعاوني الفلاحي بتسيير كل أنظمة التقاعد التكميلية في المهن الفلاحية ، بموجب قرار ١٩٦٨/٠٨/٠٧ ، ويعمل نظام التقاعد الفلاحي كذلك بنظام أساسي وآخر تكميلي ، من شروط الأول بلوغ العامل سن ٦٠ وإثباته مدة عمل تقدر بـ ١٠ سنوات ليستفيد من معاش تقاعدي يحسب مبلغه تناسبيا مع عدد سنوات المشاركة في الصندوق ويضاف إليها العلاوات عن الزوج المكفول والأبناء بمثل الكيفية التي في النظام العام غير الفلاحي ، على أن لا يكون الحد الأدنى لمعاش التقاعد أقل من المنحة الثابتة التي يستفيد منها الفلاحون الأجراء المسنون .

أما المعاش المنقول في هذا النظام فيمنح للأرملة نصف المعاش المباشر مضافا بالزيادات عن الأبناء المكفولين .

وتأتي موارد هذا النظام عن طريق المساهمات المقدرة ب ٠٦% التي تقع على عاتق الفلاح وحده لتغطية الأخطار المؤمنة .

ويمنح النظام التكميلي للمؤمن عند بلوغه ٦٠ سنة ودفعه الاشتراكات التكميلية لمدة ١٥ سنة على الأقل اختياريا معاشا مباشرا يحسب مبلغه ب ١،٦% عن كل سنة تأمين . و يخفض مقدار المعاش التكميلي كلما انخفض سن المؤمن له عن ٦٠ سنة ومبلغ المعاش المنقول يساوي كذلك نصف مبلغ المعاش المباشر. أما الموارد المالية للتقاعد التكميلي فهي من مساهمة ٨% من الأجر موزعة بالتساوي بين العامل وصاحب العمل .

٣ - نظام تقاعد الموظفين :

تأسس نظام تقاعد الموظفين عام ١٩٤٩[1] بإنشاء الصندوق العام للتقاعد والذي كان يتكفل بتقاعد الموظفين المرسمين ورجال الدولة المدنيين (المعتبرين كعسكريين) وشبه العسكريين والطياريين ... الخ واستمر في العمل بهذا النظام خلال فترة ما بعد الاستقلال .

وهو يعمل بالطريقة التالية :

1 - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P : 06 .

يمـنح نظام التقاعـد للموظفـين نوعـين من التقاعـد أحدهما هـو التقاعد بالأقدمـية ويمـنح فيه المـعاش التقاعـدي للموظـف المـسن الذي بلـغ ٦٠ سـنة وعمـــل لمـــدة ٣٠ سـنة أو للموظـف النشـيط عند بلوغـه ٥٥ سـنة وعـمل لمدة ٢٥ سنة ، والآخـر هو التقاعـد النسـبي الذي يمـنح فيه المـعاش التقاعـدي بشـــرط ٦٥ سـنة للموظـــف المـسن و٦٠ سـنة للموظـــف النشـيط ومـدة عـــمل تقـــدر بـــ ١٥ ســـنة ، ويمكـن أن يتـم ذلـك بـدون شـرط المـدة للموظـف الذي يبـلغ السـن المحـددة قانـونا أو سـن الستـين دون أن يفـتح له الحـق في مـعاش الأقدمـية ، ويمكـن للأمـهات الموظـفات الانتـفاع المباشـر بالمـعاش النسـبي إذا كان لديهن ٠٣ أطفال تحـت كـفالتـــــهن .

والفـرق بـين التقاعـد النسـبي وتقاعـد الأقدمـية هـو أن الثانـي يمنح للمؤمن له إضافـات عـن الأطـفال والمنحـة العائلـــــــية .

ويحســب مبـلغ المـعاش للموظفـين المتقاعديـن بهـذا النـظام بنسـبة ٢% مـن الأجـــر السـنوي للخدمـة ، وسـنوات الخدمـة أقـصاها ٣٧,٥ سـنة لمـعاش الأقدمـية[1] ، و٢٥ سـنة للمـعاش النســبي .

ويـضـاف إلى مـعاش الأقدمـية مبلغا نسبـته ١٠% مـنه على الأطـفال الـثلاثـة الأوائـل و٠٥% من مـعاش الأقدمـية على كل طـفل بعـد ذلـك بشرط أن لا يفوق مبـلغ مـعاش الأقدمـية مع إضافاتـه الأجـر الشـهري للمؤمـن .

لا يخـضع المـعاش المنـقول في نـظام التقاعـد للموظفـين إلى شـرط السن بـل يمكـن لأرملة الموظـف الذي كان يتقاضـى (أو استحـق أن يتقاضـى) مـعاش الأقدمـية أن تتحصـل علـى مبلـغا قـدره نصف المعاش المـباشر ، ولها حق الانتـفاع به مباشـرة بعـد وفـاة الـزوج ، ويتقاضـى الأطـفال المكفولـون حـــتى ٢١ سـنة بعـد وفـاة معيلـهم مبلغا قدره ١٠% مـن المـعاش المباشـر لوالدهـــم المـتوفـى فـي حدود مبـلغ المعاش ، وفي حالة وفـاة الأم أو سـقوط حقـها في المـعاش المنقول يؤول نصيـبها للأطـفال اليـتامـى .

وتأتـي مـوارده المالـية من مساهـمات الموظف والإدارة المشـغلة ٦% على عاتـق الموظـف و١٢% على عاتـق الإدارة .

---

[1]- Badaoui Saliha , OP ,CIT, P : 56 .

٤ ـ نـظام تقاعـد عـمال المناجـم[1] :

يعـود تاريـخ نـشأة هـذا النظام إلى سنة ١٩٥٠ ويعـمل هـذا الصندوق بالتقاعـد الأساسـي والتقاعـد التكميلي وكلاهما إلزامي ، مخالفا بذلك بعض الأنظمة الأخـرى في كـون النـظام التكميـلي اختـياري نـظرا لخصوصية المهـنة .

ومـن الامتـيازات الممنوحـة للعـمال للاستـفادة من المـعاش المباشر بعد استكمال الشـروط المطلوبـة وهي بلـوغ ٥٥ سـنة وتخفض هذه السن إلى ٥٠ سنة بالنسبة للعـمال الذيـن عمـلوا ٣٠ سـنة من ضمـنها ٢٠ سنة خدمة في أعماق الأرض ومدة الخدمـة الدنـيا هـي ١٥ سـنة في المناجـم ، وبالنسـبة لمبـلغ المـعاش للمتقاعديـن في هذا القطـاع تحسب عناصـره تـبعا للأجر المتوسطي للمهنة - الأجر الحقيقي للعامل - وزيادات بالنسـبة للسـنوات التـي قـضاها في أعـماق الأرض كما تـضاف زيادات مالـية عن الأطـفال بنفـس الكيفـية المعمـول بـها فـي الأنظـمة الأخـرى ، مـع زيـادات مالـية تمنح للمتقاعـد على الأطفال المكفولـين و المقـدرة بـ ٣٠% من مـعاش الأب .

وهـناك تقـاعـد مسـبق يستفـيد مـنه عـمال المناجـم الذيـن أمضوا أكـثـر مـن ١٥ سـنة عـمل على الأقـل وثم أصابـهم عجز أعاقـهم عن أداء عملـهم بنسبة ٢/٣ وذلـك قبل بـلوغ السـن القانونـية العاديـة للتقاعـد .

كـمـا يوجـد لدى هـذا النـظام مـعاش الأيلولة وعلـيه يمكـن لأرمـلة العـامل التـي بـلغت ٤٠ سـنة من الاستـفادة بمـعاش منـقول يقـدر مبلـغه بنصـف مبـلغ المـعاش المباشـر وبـدون أي شـرط إذا كان لها ٠٣ أطـفال أو اكثـر تحـت كفالتـها .

ويمـول هـذا الصـندوق باشـتراك ثلاثـي تقـدر نسبـته بـ ١٢% موزعـة بين العامـل ٠٤% ، صاحب العـمل ٠٤% والدولـة ٠٤% مع الملاحظة أن التقاعد التكميـلي إلزامـي و يمـول من مساهـمات بنسـبة ٠٦% موزعـة بين العـامل وصاحب العـمل بالتـساوي . وقـد يصل مبلغ المـعاش فـيه إلـى ٥٠% مـن الأجـر إذا قضـى العامـل مـدة ٣٠ سـنة في العـمل ويتناقـص أو يتزايد نسبـيا

---

[1] - الصندوق العام للتقاعد الجزائري . تاريخ التقاعد في الجزائر ، مطبوعة صادرة باللغة الفرنسية بـدون تاريـخ .

إذا نقصت أو زادت مدة العمل عن ذلـك مع زيـادة ١٠% من مبلغ المـعاش عـن الـزوج المكفـول ، و٠,٦% مـن مبلغ المـعاش السـنوي عن كل سـنة عـمل في باطـن المـنجـم وذلـك فـي حدود ١٨% . وفي كـل الأحـوال لا يمكـن أن يتجـاوز مبـلغ الراتـب التقاعدي عند جمع المعاش الأساسـي والمـعاش التكميـلي نسـبة ١٠٠% مـن الأجـر .

٥ ـ نـظام تقاعـد عـمال الشركـة الوطنـية للسكـك الحديديـة [١]

لافتـتاح الحـق والاسـتـفادة مـن مـعـاش تقاعـدي يجـب توفـر شرطـين للعامـل في السكـك الحديـدية وهما :

أ – أن يبلغ العامل السـن القانونـية المطلوبـة في هذا القطاع المحددة بـ ٥٥ سنة ويمكـن أن تقلـص هـذه السـن الى٥٠ سـنة بالنسـبة لبعـض الأعـمال التي تعتـبر أعـمـال شـاقـة شريـطة أن يكـون قد قـضوا مدة عمل لا تقل ١٥ سنة (كالعمل في السيـاقة أو الميكانيـك ... الـخ) .

ب ـ شـرط مـدة العـمل وهـي ٢٥ سـنة .

كـمـا يمـنح هـذا النـظام للعـمال المنتسبـين إلـيه تقاعـد نـسبي ، ولطلـب الإحالـة على التقاعـد النسـبي يجـب على العامـل أن يكـون بلغ من العمر٥٥ سنة وأدى ١٥ سـنة عـمل فعلـية .

يشمـل مبـلغ المـعاش الـذي يستحـقه العامـل حـد أقصى و حد أدنى .

- الحـد الأقـصى ٧٥% من الراتـب أو ٨٠% لبعـض الحـالات الخاصـة .
- الحـد الأدنـى ٩٠ % من الراتـب والمرتبـط بالرقـم الاستدلالـي ١٠٠ .
- ولـذوي حقـوق العامـل المتوفـى مـعاش منقـول ينتـقل إليـهم بعـد وفاتـه

والشـروط المطلوبـة في الصـندوق الوطـني لعـمال السكـك الحديديـة هي نفـسـها الشـروط المطلوبة في صـندوق تقاعـد الموظفـين المذكـور سـابقا ، ونلاحـظ أن مـوارد الصـندوق تأتـى من المساهـمة المالـية التي يقدمها العامل وهـي ٠٣% وصاحـب العـمل ٠٣% باعتـبار أن النسـبة المحـددة هـي ٠٦ %

---

١ - الصـندوق العـام للـتقاعد الجزائـري . صناديق التقاعد في الجزائر ، مطبوعة صادرة باللغة الفرنسية بدون تاريخ .

مـع وجـود شـرط أساسـي وهـو أن يقـدم صاحـب العـمل إعانات وتقديـمات مالـية إضافـية قصد التـوازن المالـي لهـذا الصـندوق .

٦ ـ نـظام تقاعـد عـمال الشركـة الجزائريـة للكهربـاء والغاز

إن شـروط وإجـراءات انتفـاع عمـال الشـركة الجزائريـة للكهربـاء والغـاز بالراتـب التقاعـدي هي نفـس الإجراءات والشروط المذكورة في نـظام عـمـال الشـركة الوطنـية للسكـك الحديديـة والمشار إليها أعلاه مع اختلاف في شـرط السـن والمحـدد في هـذا النـظام بـ ٦٠ عاما وينخفـض إلـى ٥٥ سنة للعـمال النشطـ ـ ـ ـين .

٧ ـ نـظام تقاعـد عـمال البحـ ـ ـ ـر

بالنسـبة لعـمـال البحـر فإن الشـروط الواجـب توفـرها للاستـفادة بالمـعـاش الـتقاعـدي هـي نفـسها الشـروط المطلوبـة في عـمال السكـك الحديديـة مع الاختلاف في مصادر تمويـلها وإيراداتـها إذ يتطلـب التكـفل لكـل من العامـل وصاحـب العمل بمساهـمة مالـية ، وصيغـتها تختلـف عن المـوارد المالـية المعـروفة فـي الأنظمـة التـي تحدثـنا عـنه سلـفا ، وتحـدد المـوارد المالـية حسـب حمولات السـفن بالإضـافة إلى الأجـر الجزافـية مع العـلم أنـه يوجـ ـد حـوالي ١٧ أجر جزافي ، والتي تعتـبر كوعاء للاشـتراك لكل الأخـطار المؤمـنة في الضمان الاجتماعي ومنها فـرع التقاعـد و يدفـع صاحـب العـ ـمل ٧,٥ % .

٨ ـ نـظام التقاعـد لغـ ـير الأجـ ـراء

تأسـ ـس صـندوق التـقاعـ ـد لغـير الأجـراء بموجـب قـرار وزاري مـؤرخ فـي ١٩٥٧/١٢/٣٠ وكان من مهامـه الأولى ضـمان منحـة الشيخوخـة لأولـئـك الذيـ ـن لا يستفـيدون من نـظام التقاعـد للأجـراء ، و هـم أصحاب المهـن الصـناعـية والـتجارية ، أصحاب المـهن الحرة الحرفيين ، والفلاحين ... واسـتـمر يعـمل كذلـك إلى غايـة عـام ١٩٧٠ حيـث أعيـد تنظيـمه وتأسيس جـهاز إداري خاص بتأمـين الشيخوخـة لغـير الأجـراء في القـطاع الفلاحـي .

وخـلافا عن الأنظـمة الأخـرى يعـمل نـظام التقاعـد لغـير الأجـراء بتنظـيم واحد وهو النظـام الأساسـي ، و يمـنح للمؤمنـين بـه مـعاشا تقاعـديا مباشـرا بشـرط أن يـبـلغ المؤمـن سـن ٦٥ أو ٦٠ سـنة في حالة عجـزه التـام عـن العمـل .

وأن تكـون مـدة اشـتراكـه مـع دفـع أقـساط تأمـين التقاعـد إلى صـندوق التقاعـد لغـير الأجـراء هـي ١٥ سـنة على الأقـل .

ويحسـب مبـلغ المـعاش في هـذا النـظام بطريـقة مختلـفة تـماما عن تـلك التـي يحـسب بـها في نـظام تقاعـد الأجـراء بحيـث يصـنف العـمال الغـير الأجـراء في ٦ فـئات حسب مداخيلـهم وتمـنح لكل فـئة عـددا من النقاط عن كـل سـنة مـن الاشتـراك .

وتحـدد قيـمة النقـطة بقـرار وزاري من قبل وزيـر العـمل والشـؤون الاجتماعـية ولكل فـئة الحـق في مجـموع النـقاط عن كل سـنة من الاشـتراك بعد قـضاء مدة ٣٠ سـنة في النشاط ، فبالنسـبة للفـئة الأولى عدد نقاط التقاعد هو ٥٠ نقطـة ، والفئة الثانـية تعـطي الحق بـ ١٠٠ نقـطة والفـئة الثالـثة تعـطي الحـق بـ ٢٠٠ نقـطة، الفـئة الرابـعة بـ ٣٠٠ نقـطة ، الفـئة الخامـسة بـ ٤٥٠ نقطـة ، الفـئة السادسة وهي الأعلى تمنح الحـق في التقاعـد بـ ٦٠٠ نقطـة ومـثل الأنظـمـة السـابـقة فان مبـلغ المـعاش المنـقول يـساوي ٥٠ بالمئـة من المـعاش المباشـر و يـؤول إلى الـزوج الباقـي على قيـد الحـياة شـرط أن يكون بالـغا ٦٠ سـنة أو ٥٠ سـنة مع فقدانـه القـدرة على العـمل .

أمـا بالنسـبة للمصـادر الماليـة لصـندوق التقاعـد لغـير الأجـراء فـتـقع علـى عاتـق المؤمنـين وحدهـم ، و يكـون تحصـيل الاشـتراكات التي يدفـعونها لتمـنح لهـم النـقاط للتقاعـد بنفـس الطريـقة التي يحسـب بها مبـلغ المـعاش ، فكـما توجـد ٦ فـئات في حـساب المـعاش هـناك أيـضا ٦ فـئات في تحصـيل الاشتراك التي تحـدد نسبـتها حسب مداخـيل المشتركـين .

والملاحـظ أن المتقاعـدين يستفـيدون من هذا النـظام بتخفيـض قدره ٥٠% من المجموع الاشـتراك السـنوي المدفـوع إلى الصـندوق إذا استـمروا في أداء نشاطـهم وهـم يتقاضـون رواتبـهم التقاعـديـة .

هـذه خلاصـة لعـرض عن أنظـمة التقـاعد التي سادت في مرحـلة ١٩٦٢ - ١٩٨٣ ونلاحـظ مـن خلالـها بأن جهـاز التقـاعد في الجزائـر اتسـم غـداة الاستـقلال بتعـدد النظم وتعدد الهيـئات المكلـفة بتسيـيرها ، وبالتـباين في الأداءات والامتـيازات التي تمنحـها وقـد كان هـذا الوضـع سائـدا على كل قطـاع الضـمان الاجتماعي ككل مما دفـع بالسلطات العمومية الجزائرية إلى اتخـاذ إجـراءات ترمـي إلى إعـادة تنظـيم الجـهاز وتحسين الامتيازات الممنوحة من طـرف هذه المؤسسة الاجتماعـية وتوسـيع تطبـيق نـظام الضـمان الاجتماعي ، لاسـيما للأشخـاص المسنـين والمعوزيـن والمحرومـين من بعض الامتـيازات .

وقـد طرحـت إشكالـية حقيقـية حـول منظومـة الضـمان الاجتماعـي فـي فـترة مـا بعـد الاستـقلال ابتـداء من السبعيـنات حيث صـدر أول نص تشـريـعي جزائـري مـائـة بالمـائـة والمتمـثل في المرسـوم رقـم ١١٦/٧٠ المـؤرخ فـي ١٩٧٠/٠٨/٠١[1] المـنظم للضـمان الاجتماعـي بصـفة إجمالـية وشـامـلة ، كـمـا صـدر الأمـر المؤرخ في ١٩٧١/٠٨/٠٥ بخـصوص فـئة عـمـال الأرض كـما أعـد مشـروع إصـلاح شامل للضـمان الاجتماعـي من طـرف اللجـنة الوطنـية للإصـلاح التي تم تنصيبها في شهر فيـفري سـنة ١٩٧٥ وتمـت دراسـته غـير أنـه لم يحض بمصادقـة الحكومـة بسبب العراقيل التـي واجهته وبذلك شهد القطاع بعض الإجراءات التحسينية على مستوى الخـدمات المقدمـة وتمـيز التسيـير باللامركـزية . ومـنذ ذلـك الحين بدأ التفكـير في إعـادة النـظر في نسـق الضمـان الاجتمـاعي من طـرف الهيئـات المؤهلة .

---

[1] - أنظر المرسـوم رقـم ١١٦/٧٠ المـؤرخ في ١٩٧٠/٠٨/٠١ .

المطلب الثاني : نظام التقاعد الموحد[1] (مرحلة ما بعد ١٩٨٣)

أولا : الأسباب التي أدت إلى صدور قانون ١٩٨٣

تبدو الفترة الممتدة بين سنتي ١٩٦٢ - ١٩٨٣ في الجزائر وما حدث خلالها من تعديلات وتغييرات كثيرة وهامة في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وخاصة في مجال التامين والضمان الاجتماعي ، كمرحلة عمل أولي تحضيري لإعداد وبلورة منظومة وطنية للضمان الاجتماعي بصيغة جديدة أكثر نفعا وفعالية لمواكبة كل التطورات المستجدة وتهدف إلى ترسيخ عدالة اجتماعية وتوفير العيش الرغيد لكل الفئات المختلفة في المجتمع الجزائري .

وقد دفع إلى هذا ضرورة ملحة تمثلت في النقائص والعيوب التي كان يعاني منها نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة والأنظمة التقاعدية بصفة خاصة ، وسنبين على سبيل الحصر بعضا من الصعوبات التي شهدتها تلك المرحلة من الجانب القانوني أو من حيث التطبيق ، وهي :

- منتهى التعقيد من حيث التشريع .
- تعدد الأنظمة التقاعدية وعدم مسايرتها لاختيارات البلاد الأساسية .
- تفاوت الامتيازات الممنوحة من نظام إلى أخر في مجال التقاعد .
- ضعف المكانة المخولة لمبدأ التضامن .
- تباين واضح في مصادر التمويل لصناديق وهيئات التقاعد نجم عنه اختلاف في التنظيم والتسيير انتج فروقا كبيرة من حيث تقدير الحقوق للعمال الجزائريين .

---

[1] - القانون رقم ٨٣-١٢ المؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ هـ الموافق ٠٢ يوليو ١٩٨٣ يتعلق بالتقاعد (ج.ر.ج.ج) العدد ٢٨ السنة العشرون الصادر في ٢٤ رمضان عام ١٤٠٣ هـ الموافق ٠٥ يوليو ١٩٨٣م ، تضمن هذا القانون ٧ أبواب اشتملت على ٦٩ مادة فقط ومن بين الأهداف التي توخاها تأسيس نظام وحيد للتقاعد ومن مبادئه توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات والتمويل .

ـ حـرمـان بعـض فـئات المجتـمع من الاستـفادة من نـظام التقاعـد كعـمال الأرض وغـير الأجـراء وفـئات أخـرى بسـبب النـصوص التشريعـية[1] .

لذلـك كـان نـظام الضـمان الاجتماعـي يقـوم على أسس متناقـضة ومعقـدة وغير عادلة ، ويعاني من تـفاوتات مختلـفة ومن تعـدد الهيـئات الوصية علـيه ، ويتمـيز بتسـيير أقـل شمولـية وديموقراطـية خاصة في مجـال التقاعد الـذي تمـيز قـبل عام ١٩٨٣ بعـدة أنظمة للتقاعـد ـ كما سـبق وان أشـرنا ـ تتميز بالتـفاوت والتمييز الفادح بيـن العـمال ، ولم تـزد الإصلاحات والترقيـعات التي أدخلت على هـذه الأنظـمة إلا تفاقـما في الأوضـاع واتـساعا في الفـوارق وإبـراز العـيوب مما جـعل الإصـلاح ضـروري وتوحـيد هـذه الأنظـمة التقاعدية أمرا ملحا وإستراتيجيا لسياسة البلاد .

إذ أن تصحيح تلـك الأوضـاع وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعـمال لا يمكـن تحقيـقه إلا عـن طريق منظومـة وطنـية حديـثة ومتطـورة للضـمان الاجتماعـي تضـمن العـدالة الاجتماعـية بيـن كل الفـئات وترفـع مسـتوى الخدمـات التـي تؤديـها لهـم وتوفـر الحمايـة والضـمان الفعليـين وتفـرض نمـوذج تمويلـي مثالـي حقيـقـي يضـمن حـيويـة واستمراريـة هـذه المـنظومـة الاجتماعـية . ولأجـل هـذا جاءت تشريـعات عـام ١٩٨٣ لنسـق الضـمان الاجتماعـي بصـفة إجمالـية وشامـلة تمثـلت في القوانـين التالـية :

ـ قانـون ٨٣ – ١١ المتعـلق بالتأميـنات الاجتـماعـية[2] .

ـ قانـون ٨٣ - ١٢ المتـعلق بالتـقاعـد[3] .

---

[1] - لم يشهد القطاع الفلاحي التوسع والإصلاح في مجال التأمينات الاجتماعية ونظام التقاعد إلا سنة ١٩٧١ بموجب الأمر المؤرخ في ١٩٧١/٠٨/٠٥ ونفس الشيء بالنسبة للعمال غير الأجراء .

[2] - قـانون رقم ٨٣ - ١١ مؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق لـ٠٢ يوليو١٩٨٣ يتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج.ر.ج.ج عدد ٢٨ الصادرة في ١٩٨٣/٠٧/٠٥ ، ص ١٧٩٢.

[3] - قـانون رقم ٨٣ – ١٢ مؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق لـ٠٢ يوليو١٩٨٣ يتعلق بالتقاعد ، ج.ر.ج.ج عدد ٢٨ الصادرة في ١٩٨٣/٠٧/٠٥ ، ص ١٨٠٣.

ـ قانــون ٨٣ - ١٣ المتعـــــلق بحوادث العــمل والأمراض المهنــية[1] .
ـ قانــون ٨٣ – ١٤ المتعــلق بالتزامات المكلفــين في الضمان الاجتماعــــي[2] .
ـ قانــون ٨٣ - ١٥ المتعــــلق بالمنازعات في الضــمان الاجتماعــــي[3].

ويعتــبر صــدور هــذه القوانــيــن حــدثا هــاما وحــاسما فــي تاريخ التشــريع الجزائــري فيــما يتعــلق بهــذا الجانــب ، وكان من إنجازاته الكبرى تأسـيـس نظــام موحــد للتقاعــد وهــو النظـام المطــبق حاليا بقانــون التقاعد المنشــور بالجريــدة الرسمــية للجمهوريــة الجزائــرية الديمقراطــية الشعبية عدد ٢٨ الصـــادرة فــي ٠٥ جــويلية ١٩٨٣ ص ١٨٠٣ وقــد عــدل[*]وتمــم هــذا القــانــون عـــدة مــرات نظــرا للظــروف الحالــية التــي تعيشــها البــلاد والتحولات الكبــرى فــي مجــالي التشــريع والتنظــيم .

ويمكـــن اعتــبــار قــانــون التقــاعد الجزائــري مــن أحــسن الأنظمة الــتقاعدية فــي العــالم بفعــل المزايــا والحقــوق التــي يمنحها للمتقاعد ، وبفضل مرونــته وتأقلــمــه مع الأحــداث التــي عرفتــها الجزائــر منــذ إصــداره إلــى يومـــنا هـــذا وبالــنظــر إلــى التعديــلات التــي أدخلــت عليــه تماشــيا مــع تلــك التطــورات .

---

[1] - قــانون رقم ٨٣ – ١٣ مؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق لــ٠٢ يوليو١٩٨٣ يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ج.ر.ج.ج عدد ٢٨ الصادرة في ١٩٨٣/٠٧/٠٥، ص١٨٠٩.
[2] - قــانون رقم ٨٣ – ١٤ مؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق لــ٠٢ يوليو١٩٨٣ يتعلق بالــتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي ، ج.ر.ج.ج عدد ٢٨ الصادرة في ١٩٨٣/٠٧/٠٥ ، ص١٨١٨.
[3] - قــانون رقم ٨٣ – ١٥ مؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق لــ٠٢ يوليو١٩٨٣ يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج عدد٢٨ الصادرة في١٩٨٣/٠٧/٠٥ ، ص١٨٢٢.
[*] - وقــد عدل هذا القانون على التوالي ، مرسوم تشريعي رقم ٠٥/٩٤ بتاريخ ١١ أفريل ١٩٩٤، والأمــر رقم ١٨/٩٦ بتاريخ ٢٦ جويلية ١٩٩٦،والأمر رقم ١٣/٩٧ مؤرخ في ٣١ ماي ١٩٩٧ والقانون رقم ٩٩ – ٠٣ مؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩ أنظر الملحق رقم ٠١ .

ثانيا : مميزاتـه وأسـسه القانونـية

إن النظام الحالي للتقاعد في الجزائر هو نتاج دمج وتجميع لعدة أنظمة تقاعدية كانت سارية إلى غاية بداية تطبيقه وهي : النظام العام ، نظام الموظفين ، النظام الفلاحي ، نظام المناجم ، نظام رجال البحر ، نظام غير الأجراء ، نظام السكك الحديدية ونظام سونلغاز ، والتي كانت تشوبها عدة نقائص كما أشرنا سابقا ، وأن توحيد هذه الأنظمة أنتج القانون رقم ١٢/٨٣ الذي أخذ بتطبيق بنوده في أول جانفي ١٩٨٤ ، والذي من أهم مميزاته ما يلي :

١ ـ توحيد سن الذهاب إلى التقاعد بستين سنة مع وجود بعض الإستثناءات تتعلق بفئات معينة (المجاهدين ، النساء العاملات ، عمال المهن الخطرة ...... إلخ) .

٢ ـ تأسيس حد أدنى من المعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون (حاليا ٧٥ % منه) على الأقل .

٣ ـ تحديد مبلغ أقصى للمعاش التقاعدي يقدر بـ ٨٠% من الأجر الشهري .

٤ ـ توحيد ورفع نسبة اعتماد السنوات إلى 2,5 % للسنة .

٥ ـ تحديد فترة أقصى للمسار المهني قصيرة نسبيا وهي ٣٢ سنة .

٦ ـ حساب مبلغ المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط للإثني عشر شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد ، ارتفع إلى ٣٦ شهرا سنة ١٩٩٦ ثم إلى ٤٨ شهرا سنة ١٩٩٩ وأخيرا إلى ٦٠ شهرا أي خمس سنوات في ٢٠٠٠[1] .

٧ ـ قدرت حقوق ذوي الحق في المعاش بما يعادل ٩٠% من مبلغ المعاش المباشر للمتوفى بينما يلاحظ في الدول الأخرى أن هذه النسبة تتراوح بين ٥٠% و ٨٠% مع شرط سن معينة لأيلولة المعاش .

٨ ـ يقوم نظام التقاعد في الجزائر الذي هو نظام للتضامن المهني بين الأجيال على أساس تأميني وإسهامي (بالمساهمة) مع دفع

---

[1] - دوليا يجري التطبيق من ٠٣ سنوات إلى ١٠ سنوات.

اشـتراكات ويعـمل بالتـوزيع ، ويهـدف إلـى ضمـان دخـل تعويضـي يقـدم للعـامل فـي نهـاية حيـاته النشيـطة .

وخلاصـة كل ذلـك يمكـن اعتبـار نظـام التقـاعد الجزائـري الحالـي المعـدل والمتمـم بأنـه شامـل وسخـي ومستـوى أدائـه مرتـفع خاصـة بعـد الـتعديـلات التـي طـرأت علـيـه خـلال التسعيـنات والعشريـنات كمـا نسـتطيع القـول عنـه بأنـه نظـام تقاعـد موحـد لأنـه وحـد أداءاتـه علـى كـل العمـال دون التميـيز بيـن قطـاعات الشـغل ، كما جاء بتوحيد القوانين المتعلـقة بتقـييم الحقـوق والامتـيازات مـع توحـيد مصـادر التمـويل .

* **اسـتثـناء** : إن تقـاعد الإطـارات العليا للدولة كالـوزراء والنواب والمسؤولين الذيـن يعيـنون عـن طريق مراسيم ، والإطارات السامية التابعة للهيئات السياسية المخـتلفة ... وغـيـرهم ، تحضى بنظام خاص يختلف عمـا هو معمول به في نظام الـتقـاعد العـادي ، وقد أنشئ لهم (الصندوق الوطـني الخاص للتقاعد)[1] وتتكفل به وزارة المالـية ، وهـذا لتجنيـب الصـندوق الوطني للتقاعد أعباء التكاليف الباهضة لمعاشـات الإطـارات السـامية ، هذا رغم أن هذه الفئة تخضع اثناء سنوات العمل لقواعـد نظـام الـتقاعد العـادي أي أن الصنـدوق الوطني للتقاعد يستفيد تلقائيا من إشـتراكات هـؤلاء مثل غيرهم من العمـال . كما أن للعسكريين نظامهم الخاص في مجال الحماية الإجتمـاعية والتقاعد .

الأسـاس القانوني لقانون التقاعد ٨٣-١٢:

بنـي نظـام التقـاعد الحـالي علـى المبادئ والقواعد التي تجـد مصدرها فـي الميثـاق الوطـني والدسـتور والقـانون الأساسي العـام للعامل التـي كانـت سـارية خـلال الثمانـينات والـتي فرضـت آنـذاك خاصتـين أساسيتين وهـما :

ـ المسـاواة بـين العمـال والموظفـين مـن خلال إقامـة نظـام موحـد للتقاعد .

ـ ضـمـان معـاش تقاعـدي لا يبتـعد كثيـرا عـن الأجـر المقبـوض مـن العامـل قبـل إحالـته علـى التقاعـد .

---

[1] - عـن حوار أجرته مع مدير الصندوق الوطني للتقاعد ، جريدة الخبر اليومـية بتاريـخ ٠٥ فيفري ٢٠٠٣ عدد ٣٦٩٧ .

لقـ ـد تلخصـت الأسـس الـتي بنيـت عليـها المنظومة التقاعديـ ـة في الجزائـ ـر في أحكـام المادتيـن الأولى والثانية من القانـون(٨٣-١٢) المشار إليه أعلاه والتـي تضمنـت القـ ـواعد التالـ ـية :

ـ يهـدف هـذا القانـون إلى تأسيس نـظام موحـد للتقاعـ ـ ـد .

ـ توحـ ـيد القواعـد المتعلـقة بتقديـ ـر الحـ ـ ـقوق .

ـ توحـ ـيد القـواعد المتعلـقة بتقدير الامتـ ـ ـيازات .

ـ توحـ ـيد التـمويـ ـ ـ ـل .

ـ ويشكل معاش التقاعد حقا للعامل ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة [١].

ويلاحـ ـظ أن الطبـيعـة القانونـ ـية للتقـاعد مستمـدة من مناقشة الإشكالـية المتمـثـلة فـي تحديـد طبيعـة إحـالة العـامل على التقـاعد بصفة انفراديـة من صـاحب العـمل ، فهل تعتبر :

١. تسريـحا ؟ وبه يكون للعامل المحال على التقاعد الحق في مهلة الإخـ ـ ـطار وتعويض التسريح [٢] ؟

٢. أم ليـس تسريحـا ؟ وبالتالـي لا يمكن للعامل أن يطلـب مـهلة إخـ ـطار ولاتعويـض تسريـح ؟

وبحكـ ـم نظـ ـام التقاعـد المطـبق بقانـون ٨٣-١٢ على مجموع العمال الجزائريـيـن باستثـناء المستخدمـين العسكريـين وشبـه العسكريـين و التابعـين لـ ـوزارة الدفـاع الوطـني ، وبموجـب المـادة ١٠ من قانـون ١٢/٨٣ المشـار إلـيـه والتـي تحـ ـدد شـ ـروطا يجـب توفـرها لإحـالة العامل على التقـاعد المتمـثـلة فـي السـ ـن القانونـية والمـدة المؤهـلة وتبلـيغ قـرار الإحالة ومنح الحصـ ـة الأولـى مـ ـن المعـاش التقاعـدي للمعـني ، فـلا يمكـن لصاحـب العمـ ـل أن يقـرر بصفـة انفراديـة إحـالة العـامل علـى التقاعـد إذا لـم يبلغ هذا الأخير السـن التي تعطي له الحـق فـي معاش التقاعد كما لا يمكن إنهاء علاقة العمـل وتوقيـف العـامل عن النشاط في أي حال من الأحوال قبـل تبليـغه قـرار

---

[١] - المادة الثالثة من القانون ٨٣- ١٢ ، ج.ر.ج.ج عدد ٢٨ المشار إليه سابقا.

[٢] - راجـع فـي هـذا الشأن ، المادتين ٧٢-٧٣ من قانون ٩٠-١١ الصادر في ١٩٩٠/٠٤/٢١ والمتعلق بعلاقات العمل المشار إليها سابقا .

منـح المعـاش . وعلى ضـوء ما سبق نستخـلص بأن الإحالة على التقاعد انفراديا لا يمكن تشبيهها بالتسريح لأن النصـوص السارية تنفي دون غموض هذا التشابه [1].

ويتضـح مـن هـذا أن الإحـالة على التقـاعد هـي حالة منفردة مميزة من حـالات إنهـاء عـلاقـة العمـل ذات طـابع قانـوني خاص محدد بتشريعـات وتنظيمـات قانـون التقـاعد رقم ١٢/٨٣ والقوانين المعدلة والمتممة له .

ثالثا : المستفـيدون:(مجال تطبـيق قانـون التقاعـد)

يسـتفـيد مـن معاشـات التقـاعد كـل العمـال سـواء كانوا أجراء أم ملحقـيـن بالأجـراء وحـتى العمـال غيـر الأجـراء ، مهـما كـان قطـاع النشـاط الـذي ينـتمـون إلـيه ويمارسـون فيه أعمالهم ومهما كانت وضعياتهم ومهـمـا كـان شكـل علاقـة العمـل التي تربطـهم بأصـحاب الأعمال ومهما كانـت وضعيـاتهم الإدارية وأجـورهم التي يتقاضـونها .

وحسـب المـادة ٠٤ من قانون التقـاعد رقم ٨٣-١٢ التي حددت الأشخاص المسـتفيـدين مـن هـذا القانون وهم أولئك المشـار إليهم في المواد ٣، ٤ و ٦ من القانون رقم ٨٣ -١١[٢] الصـادر في ١٩٨٣/٠٧/٠٢ المتعلق بالتأميـنات الاجتماعية ، فيمكن أن نحصرهم في الفئات التالـية :

أ- فـئة العـمال الأجـراء :

ويقصـد بهـم العمـال الذيـن يخضـعون لإدارة صـاحب العمل أيا كان قطـاع النشـاط الـذي ينتمـون إليـه والنظـام الـذي كـان يسـري عليـهم قبل تاريخ ٠١ جانفـي ١٩٨٤ وهـو تاريخ بدايـة تطبـيق قانـون التقاعد الموحد وهم :

- العمـال المستخدمون في القطاعات الصناعية ، الزراعـية ، التجارية ، المصرفية المناجم ، التأميـنات والنقل والبنـاء والأشغال العمومية والمهن الحرة .
- العمال في المؤسسات العمومية وأعوان الدولة والمجموعات المحلية ورجال الدين والقضاة
- العمال المستخدمون في مؤسسات خيرية أو هيئات لا تعمل من أجل غرض مربح .
- أعضـاء التعاونيـات الفلاحـية والمـزارع .

---

[1]- A . DJABI – LE TRAVAILE L'ETATA LA SOCIETE REVUE ALGERIENNE DU TRAVAIL N° 26/2001 P 84-85 .

[٢] - القانون رقم ١١/٨٣ ج.ر.ج.ج رقم ٢٨ ، سبقت الاشارة اليه .

ب- فـــئة العــمال الملحقــين بالأجــراء :

يمكــن إعتبــار العــمال الملحقــين بالأجــراء بمثابــة عمــال أجراء من حيث الاستفــادة مــن خدمــات الضمــان الاجتماعي والتقاعد ، وتتضمن هذه الفــئة:

ـ العمــال الذيــن يباشــرون عمــلا في المــنزل .

ـ الأشــخــاص الذيــن يســتخدمهم الخــواص ، لا ســيما خدم المنزل والخادمات والغســالات والممــرضــات و الســائقــين والبوابــين والأشخــاص الذين يعملون بالحــراســة والمــربــون في منازلهــم أو في منــازل مستخدميــهم الأطفــال الذين يأتمنهم عليهم أوليــاؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يعملــون تحــت تسييــرها .

ـ الفنانــيــن والممثلــيــن في المســرح والسينــما والمؤسســات الترفيهية الأخرى الذيــن تدفــع لهم مكافــآت في شكــل أجــور وتعويضــات على النشــاط الفــني .

ـ الصياديــن والبحــارة الذين يشتغلــون بعــمل الحصص لدى صــاحب العــمل .

جـ – **فـــئة العـــــمال غيــر الأجـــراء**:

ويقصــد بهــم كــل الأشــخــاص الطبيعيــين الذين يمارسون فعليا لحسابهم الخاص نشــاطا حرا صناعيا أو تجاريــا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط أخر مماثل، يكــون مصــرح بــه قانونــيا .

كمــا يســتفــيد مــن معــاش التقــاعد كــل العمــال المأجورين أو شبه المأجوريــن الذيــن هــم مــن جنســية أجنبــية ويشتغلــون بالتــراب الجزائــري.

د - **فـــئة ذوي الحقـــــوق** :

إذا كــان الأشخاص المذكورين في الفئات أ و ب و جـ هم المستفيدون مــن معــاش التقاعد المباشر ، فــإن أشخاص هذه الفئة مستفيدون من المعــاش المنقول[١] بعد وفاة المتقاعد أو الذي يحق له معــاش التقاعد الذي كان يكفلهم قيد حياته ، وهم :

ـ الأصــول الذيــن هــم علــى قيــد الحيــاة وكذلــك الزوجــة على قيــد الحيــاة التــي عقــدت زواجــا قانونــــيا .

ـ الأولاد المكفولــيــن كمــا هــو محــدد في نــص المادة ٦٧ من القانون ٨٣-١١ المتعلــق بالتأمينــات الاجتماعــــية .

ـ الأصـــــول المكفولـــــــون .

---

١ - راجع في هذا المعنى المادتين ٣٠ و٣١ من القانون ١٢/٨٣ السالف الذكــر .

المبحث الثاني:

شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد العادي

لا يخول الحق في معاش التقاعد إلا للعامل أو الموظف الذي يحال بكيفية نظامية على التقاعد .

وتتم هذه الإحالة بواسطة قرار إداري بناء على طلب المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل ، وفي كلتا الحالتين يبقى هذا القرار إجراء إلزاميا من حيث الشكل و قرارا إداريا تعود صلاحية إصداره إلى سلطة التعيين من حيث المضمون ، وبمقتضاه يمكن للمعني بالأمر الاستفادة من حقوقه المعاشية بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة والمنصوص عليها في قانون التقاعد لسنة ١٩٨٣ المعدل والمتمم ، وسنتعرض لهذه الشروط بالتفصيل في ثلاثة مطالب هي :

المطلب الأول : **شرط السن**

مثل كل القوانين في العالم ، يعمل قانون التقاعد الجزائري بمبدأ تحديد السن للإحالة على التقاعد وقد اعتمد في تحديده على الاعتبارات التالية :

١ ـ حماية العامل اجتماعيا(إذ لا يمكن أن يحال على التقاعد في أية سن كانت).

٢ ـ تعويض الخدمات المؤداة في المجتمع عند الوصول إلى سن معينة .

٣ ـ ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد لضمان موارد مالية كافية للجهاز الذي يسيره .

٤ ـ المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي وارتفاع معدل الحياة .

5 ـ ضعف القدرات الجسدية والذهنية للعامل وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية .

٦ ـ مشاكل التشغيل والبطالة [1].

وعلى هذه الاعتبارات اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد ، وحتى نلم أكثر بهذا الشرط يجب أن نتطرق إلى :

---

١ - BELDJOUDI M.T. OP , CIT, P14.

أولا : تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعـد

إن تحديـد السن من الضمـانات الأساسية للعمال والموظفين المنخرطين في نظام التقاعد وإذا كانت المادة ١٨ من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام١٩٧٨[1] قد نصت على أن لكل عامل أو موظف الحـق في التقـاعد فإنـها لم تحدد هذه السن كمـا أن المـادة ١٩٢[2] مـنه التي أشارت إلى تحديد سن معينة لكل قطاع من النشاط يمكـن تأخيره فـي حالـة الضـرورة بالنسـبة للمؤسسـة المستخـدمة بعد موافقة العامل لم تبين ما هـي هـذه السن ولم تحددها بصورة واضحة حتى جاءت تشريعات ١٩٨٣ وحـددت السن القانونية للإحالة على التقاعد في النظام الجزائري بـ ٦٠ سنة بالنسـبة للـرجال و٥٥ سـنة بالنسبة للنسـاء العاملات هذا لفئة العمال الأجراء ، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سـن ٦٥ سنة بالنسبة للرجال و٦٠ سنة بالنسبة للنساء ، هذا كأصل عام[3].

ونلاحـظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس ، أي أن هذه السن تختلف بالنسـبة للإناث والذكور ، وهذا مسايـرة للإتجاه العالمي الذي يحدد سن الـتقاعد للإنـاث تقل عن سن التقـاعد للذكور ، للإعتراف بأحقية الإناث في التقاعد المبكر نظرا لتكوينهن الجسمـاني وحقهن في الراحة لظـروفهن الاجتمـاعية .

ثانيا : الإستثـناءات عـن الأصـل العـام

لقـد تمـيز شـ ـرط السن في التشـريع الجزائـري بمرونـة تسمح لنظام الـتقـاعد بالتمـاشي والتطورات الإقتصـادية والاجتمـاعية إذ يقـبل الإستثنـاءات عن الأصـل العـام حسـب الضـ ـرورة حـ ـيث :

---

[1] - راجع في هذا الشان المادة ١٨ من القانون الأساسي العام للعامل: " لكل عامل الحق في التقاعد وفقا لاحكام المادة ١٩٢ من هذا القانون .

[2] - أنظر المادة ١٩٢ من القانون الأساسي العام للعامل .

[3] - راجع المادة ٦ من القانون رقم ١٢/٨٣ السالف الذكر.

ـ تستفيد المرأة من تخفيـض السن التي تحال على إثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل طفل ربته أثـناء ٠٩ سنوات على الأقل وذلك في حدود ٠٣ أطفال[1].

ـ يسـتفـيد المجـاهـدون من تخفيـض في السـن بـ ٠٥ سنـوات وبتخفيـض إضـافي بسـنة واحدة عن كـل قسـط بنسـبة ١٠% من العجز بالنسبة للعجزة من جـراء حرب التحريـر الوطـني[2] ، وبتخفيـض ستـة أشهر عن كل سـنة عجز تقـدر بـ ٥% ويمكن للمجـاهد الذهـاب إلى التقـاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شـرط السـن إذا كـان بإمكـانه الحصول على معـاش تقاعـدي بنسـبة ١٠٠%

ـ لا يقـيد بشـرط السـن العامـل المصـاب بعجـز تام ونهائي والـذي لا يمكـنه الإستفـادة من معـاش العجـز بعنـوان التأمينـات الاجتماعـيـة[3] .

ـ كـل العمـال يمكنـهم الاستفـادة من معـاش التقـاعد المسـبق سـواء كانوا فـي المؤسـسات الاقتصـادية أوالمؤسـسات الإدارية وهـذا بإرادتـهم وفي أي سن يرغـبون وذلـك بموجـب المرسـوم التشـريعي رقـم ١٠/٩٤ المـؤرخ فـي ٢٦ مـأي ١٩٩٤.

ـ كمـا يمكـن للعمـال الأجراء الجزائريـين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلـب مـنهم بـدون شـرط السـن ما داموا قد قضوا مدة ٣٢ سنة من النشـاط مدفـوعة الاشتراك ، أو الاستفـادة من تقاعد نسبي إذا جمعوا بين ٢٠ سنة من النشاط و٥٠ سـنة مـن العمر مع تخفيضـهما بخمس سنـوات بالنسبة للنسـاء العاملات وذلك طبـقا للمرسـوم التشـريعي رقم ١٣/٩٧ المـؤرخ في ١٩٩٧/٠٥/٣١.

---

[1] - راجع المادة٨ من القانون ١٢/٨٣ السالف الذكر ، والمقصود بالأولاد في هذه المادة هم الأولاد المكفولـون المحدد تعريفهم بموجب نص المادة ٦٧ من قانون١١/٨٣ الصادر في ١٩٨٣/٠٧/٠٢ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

[2] - راجع المادة ٢١ من قانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

[3] - راجع المادة ٠٩ من قانون ١٢/٨٣ المعدلة بالمادة ٠٥ من الأمر ١٨/٩٦ ، الصادر فـي ٠٦/٠٧/١٩٩٦. ج.ر.ج.ج رقم ٤٢ .

ـ يستفـيد عمال المناجـم والأمـن الوطـني بتخفيض ٠٥ سنوات في سن التقاعد .

ـ يسـتفـيد العـامـل الـذي يشتـغل في منصـب عمـل يتمـيز بظـروف بالغة الضـرر مـن تخفـيض في السـن بشـرط أن يدفـع المستخدم اشتراكات إضافية تحـدد نسبتـها عن طريـق التنظـيم[1].

ويلاحـظ هنا أنه باستثناء رجال الأمن الوطني وعمال المناجم فيما يقرره القانون يقـرر تخفـيـض السـن التقاعديـة للذين يشتغلـون في الأعمـال الشاقة والخطيرة غـيـر أنه لا يحـدد قائمـة الوظائـف ولا السن المناسـبة لكل عمـل ولا المـدة التـي تتطـلـب اعـتمـادها في حسـاب معاش التقاعـد لهذه الأعمال ، رغم أنها ضـرورة ملحـة توجـب على المشـرع أن يسـنها بنص تنظيـمي لضمان الحقوق كمـا إن التخفـيـض فـي هـذه الحـالة يزيـد من أعباء صاحـب العمل بتحمـل الاشتراكـات الجزافـية ، ولذا يجـب تحديد النسبة التي يسددها بنص قانونـي .

ثالثا : الإحالـة على التقاعـد بدون شرط السـن

لا يعتد بحد السـن في كل من الحالات التـالية :

ـ العـامل الأجير الذي قضى ٣٢ سـنة على الأقل في العـمل الفعـلي .

ـ المجاهد الذي يمكن أن يسـتفيد من معاش تقاعدي بنسبة ١٠٠% من الأجر .

ـ العـامل المصـاب بالعجـز الكلي والدائم عن العمل ، والذي لا تتوفر فيه شروط الاستـفادة من معاش العجـز.

ولتحديـد سن جميع العمـال والموظفـين حسب فئاتهم المهنية ، ينبغي أن يتم الاسـتناد علـى عقـود الازديـاد أو الوثائـق التي تقـوم مقامها ، المصرح بها أثنـاء التوظيف أو في عقد العمـل المحتفـظ بها في الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر أو في ملفات انخراطـهم في نظام التقاعـد ، وتبعـا لذلـك لا يؤخذ ـ لتحديد سـن الإحالـة على التقاعـد ـ إلا بتواريـخ الازديـاد المدونـة في العقـود أو الوثائـق التي أدلـى بهـا المعنيـون بالأمـر أثنـاء توظيفـهم أول مـرة .

وتحسب كسور السـنة كسـنة كاملـة عند تحديد سـن الإحالـة على التقاعـد .

إن تحديـد السن التي يتوقـف عنـدها نشـاط العامل وتنتهي بموجبها علاقـة العمـل أمر ضـروري لحساب المدة التي قضـاها في الخدمة وقيمة وعـدد الأقساط

---

[1] - المادة ٧ من قانون ١٢/٨٣ والمعدلة بالأمر ١٨/٩٦ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦ .

التي دفعـها إلى هيئة التقاعد واللذان يحسب على أساسهما مبلغ معاش التقاعـد ولذلك نـرى أن هذيـن الشـرطـين (أي سـن الإحالة على التقاعد ، ومـدة الخدمـة والاشـتراكـات) همـا أمـران متلازمـان [1] ، كما أن مدة الخدمة التي قضاها العـامل في الشغل ولم يتم خلالها دفع أقساط الاشتراك لهيئة التقاعد - حصة صاحب العمـل وحصة العامل - لا يمكن اعتبارها لاستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالـي لا ينتج عنها أثرا لاستحـقاق المـعاش[٢] .

---

[١] - لقـد نصـت المادة ٠٦ من قانون ١٢/٨٣ على انه " تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ ٦٠ سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل و٥٥ سنة بالنسبة للمرأة وقضاء ١٥ سنة في العمل على الأقل"

كمـا نصت المادة ١٠ من نفس القانون على انه " لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة العـامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعـد مزيـــدا ب٠٥ سـنوات إذا كـان قـد عمل مدة تقل عن ١٥ سنة " وهذا ما يدل دلالة واضحة عن تلازم الشرطان ، حيث أن بلوغ حد السن لا يعد سببا جديا وقانونيا للإحالة على التقاعد ما لم يكن العامل قـد عمـل المدة القانونية للتقاعد . كما لا يمكن للعامل أن يطلب الذهاب إلى التقاعد ولا لصاحب العمل أن يجبره على ذلك إذا كان قد عمل مدة تفوق المدة المقررة ولم يبلغ السن القانونية للتقاعد . لكن التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد سنة١٩٩٧ أبطلت هذا التلازم .

ولمـزيد مـن التفاصيل ، راجع كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائـري (علاقة العمل الفردية) ، الجزء الثاني ، للأستاذ / أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص ٣٤٣.

[٢] - حدث وأن رفض الصندوق الوطني للتقاعد ، أن يمنح معاش التقاعد لعامل في إدارة الغابات ، لأن المؤسسـة التـي اشتغل عندها - إدارة الغابات - لم تدفع اشتراكات التقاعد الخاصة به خلال سـنوات عمله ، أنظر قرار مجلس الدولة ملف رقم ١٥٨٧٤٢ بتاريخ ١٩٩٩/٠٥/٠٣ وفحواه عدم دفع أقساط الاشتراك لصندوق التقاعد المطلوبة قانونا .

المطلب الثاني : شـرط المـدة القانونـية والاشتراكـات

أولا : تحديـد المـدة القانونـية

فـ ـي نظـام التقاعـد الجزائري يشترط على العامل " قضاء ١٥ سنة في العمـل عل الأقـل ، مع دفع مبالغ المسـاهمة في الضمان الإجتماعي" هذا كحد أدنى لمدة العمل ، أما الحد الأقصى فهو إتمام ٣٢ سنة في العمل الفعلي مع دفع الاشتراك[1] وهـو شـرط مـزدوج ، هـ ـذا إلى جانب شـرط السـن الذي سبقـت دراسته في المطلـب الأول مـن المبحـث الأول في الفصـ ـل الثانـ ـي .

وقـد حـدد المشرع مدة الخدمـة الدنيا بـ ١٥ سنة كقاعدة عامة ولكنه قرر تخفـيض المدة إلى ١٠ سنوات حتى يستفـيد أكبر عدد ممكن من العمال والموظفـين من معـاش التقاعد ، وذلـك نظرا لأن نظام التقاعد يعتبر حديـثا نسبـيا في الجزائر واشتراط مدة طويلة في الخدمة يترتب عنه حرمان الكثـير من العمال من المعاشات[2] وجعـل هذا التخفيض لفترة انتقالية يلغى بعد ٠٥ سنوات من صدور التشريع المعمول به غير أنه تأخر كثيرا في إصدار الأمر الذي يلغيه حتى سنة ١٩٩٦ [3] .

كمـ ـا اشتـرط المشـرع للإستفـادة من معـاش التقـاعد أن يكون العامل قـ ـد أدى العمـل فعلـيا ودفع الإشتـراك القانوني للضمان الإجتماعي فرع التقاعد لمدة على الأقل تساوي سبع سنـوات ونصف على الأقل في حـال اعتبار أن المـدة

---

[1] - المادة ٠٦ من قانون التقاعد رقم ١٢/٨٣ ، والمادة ٠٦ مكرر من الأمر رقم ١٣/٩٧ . المشار إلـيهما سـابقا . ويحـدد القانون الفرنسي مدة العمل القصوى ب ٣٧,٥ سنة ، وترغب الدولة في تمديدها إلى ٤٠ سنة لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد .

[2] - أنظر المادة ٥٩ التي تنص على" تخفض مدة الخمس عشر سنة المشار إليها في المادة ٦أعلاه إلى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحي ، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ، وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال اللاذين كان في إمكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن ١٥ سنة وذلك بحكم انتمائهم إلى نظامهم التقاعدي الخاص" ، حدد المشرع فترة العمل لهؤلاء بـ ١٠ سـنوات حتى يمكنهم من الإستفادة من النظام الموحد (الجديد) وجعل هذا استثناء لفترة انتقالية تلغى بعد ٠٥ سنوات.

[3] - بموجب الأمر رقم١٨/٩٦ السالف الذكر تم إلغاء المادة٥٩ من قانون١٢/٨٣المذكورة أعلاه.

الدنـيا هـي ١٥ سـنة على أساس القاعـدة العامـة ، ولمـدة ٠٥ سـنوات (والتـي هي نصـف العشر سنوات) على أسـاس الأحكـام الانتقالـية ، كما خفضت مـدة الخدمـة في الحالتـين (العامـة والانتقالـية) إلى النصف بالنسبة إلى العمال المجاهديـن وهذا طبـقا للمـادة ٢٨ من قانـون ١٢/٨٣ .

وتحسـب سنـوات العمل التي ثبـت القيام بها قبـل الدخول في أي نظام مـن الأنظـمة السابقة للتأمين على الشيخـوخة أو التقاعد دون تأدية الاشتراكات على أن لا تـرفع هذه السنـوات المجانية مدة الخدمـة إلى أكثر من الحـد الأدنى المحدد فـي المادتـين ٦ و٥٩ من القانـون ١٢/٨٣ ، كما يمكن لمستفيـدي الثورة الزراعية أن يستفيـدوا مجانـا من اعتمـاد بعض سنـوات النشـاط [1] .

للاستفـادة من معـاش التقـاعد يجب على العمـال أو الموظفين أن يكونوا قـد عملـوا ودفعـوا الاشتراكـات القانونـية خلال السنـوات التي طلبـوا اعتمادها في حسـاب مبلـغ المعـاش والاستفـادة مـنه .

ثانيـا : الفتـرات المعتمـدة في حساب المعـاش

بالإضـافة إلى فتـرات العمـل الفعلية والمدفوعة الاشتراكات ، اعتبر التشريع الجزائـري بعض الفترات كمدد نشاط مماثلة لتلك التي مورس فيها العمل ودفعت عنها الأقساط المحددة وقد جاء تفصيل هذه المدد في قانون التقاعد[2] بوضوح ودقـة وهي :

١) ـ الفترات التي تقاضى خلالها المؤمـن عليه تعويضـات يومـية للتأمينات على المـرض ، الولادة وحـوادث العمـل والأمـراض المهنـية .

٢) ـ كـل فتـرة انقـطاع عن العـمل بسـبب مرض عنـدما يكـون المؤمـن له قـد استـنـفذ حقوقـه فـي الـتعويـض شريـطة أن تعتـرف هيئـة الضمان الإجتمـاعي بالعجـز البـدني عنـد مواصـلة العمـل أو استئنـافه .

٣) ـ كـل فتـرة استفـاد منـها المؤمـن لـه من معـاش العجز أو حادث عمل يناسـب معـدل عجـز نسبـته ٥٠% على الأقـل .

٤) ـ كـل فتـرة قـانونية مدفوعـة الأجـر.

٥) ـ فتـرة الخدمـة الوطنـية والفـترة التي أديـت خلالـها التعبـئة العامـة .

---

[1] - أنظر المادتين ٦٠ و٦١ من القانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

[2] - أنظر المواد ١١، ١٢ و ٢٣ من قانون ١٢/٨٣ المشار إليه سابقا .

٦) ـ فتـرات المشاركـة الفعالـية في حرب التحرير الوطنـية "اعتمـاد مضاعف".
٧) ـ المـ ـدة الكامـلـة لحـرب التحرير الوطني من أول نوفمبر ١٩٥٤ حتى سنة ١٩٦٢ بالنسـ ـبة لأبنـ ـاء الشهـ ـداء[1] .
٨) ـ سـنـوات العمـل في القـطاع الفلاحي السابقة على الانضمام إلى التعاونيات الفلاحـ ـية بالنسـ ـبة للمسـتفـيد مـن الثورة الزراعية ، وحساب السنتين الأوليتين للانضـمام إلى التعاونـية بخمـس سنـوات .
٩) ـ الفتـرات التي قضـاها المجاهـدون في صفـوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية ، كسنوات غير مضاعفة [٢].

وقـ ـد صـدر المرسـوم رقـم ٣٢/٨٥ المؤرخ في ١٩٨٥/٠٢/٠٩ المتعلق بكيفـ ـية اعـتمـاد بعـض فتـرات العمـل المـؤداة قبـل أول جانفي سنة ١٩٨٥ ونـص في مـادته الثانـية علـى أنـه " يترتـب على اعتمـاد السنوات التي تسبق أول ينايـر سنـة ١٩٨٥ دفـع اشتـراك تكميـلي يتحمـله المستفـيد كامـلا... ".

وان هـذا الاعتمـاد يمكـن إجـراؤه في أي وقـت كان ولو بعد التوقف عن العمـل ، كمـ ـا يمكن تمديد دفع الاشتراكات التكميلـية في حدود ٠٥ سنـوات لكن إجـراءات هذا المرسـوم أثارت مشاكل عديدة لدى بعض العمال وأضرت بفئة كبيرة مـنهم مـن ذوي الدخل الضعيف بالنظر إلى تدني مستوى الأجور في تلك الفتـرة ، والذيـن وجـدوا أنفسـهم مجبريـن على دفع مبالغ هامة في إطار الاشتراك التكميلي المنصوص عليـه في هذا المرسـوم .

وبالـرغـم من صعـوبة التطبـيق لأحكـام هذا المرسوم إلا انه تأكد العمل بـ ـه في مرسـوم تنفيـذي سنـة ١٩٩٠[3] ، لكـن سـرعان ما تـم إلغاء المرسوم

---

[1] - المـادة ٠٣ مـن قـانون رقـم ٠١/٩١ المـؤرخ في ١٩٩١/٠١/٠٨ يتعلق بأرامل الشهداء ج.ر.ج.ج رقم ٠٢ الصادرة في ١٩٩١/٠١/٠٩ .

[٢] - راجع المواد ١١، ٢٢ و ٢٣ من قانون ١٢/٨٣ المشار إليه سابقا .

[٣]- مرسـوم تنفيذي رقم ٤٥/٩٠ المؤرخ في ٠٣ رجب ١٤١٠ الموافق ل ٣٠ يناير ١٩٩٠ يحدد الأجل المحدد في المادة ٤ الفقرة الأولى من المرسوم٣٢/٨٥ المؤرخ في٠٩ فبراير١٩٨٥ المتعلق بكيفـية اعـتماد بعض فترات العمل المؤداة قبل اول يناير سنة ١٩٨٥ بعنوان التقاعد ج .ر.ج.ج رقـم ٠٥ .

رقـم ٣٢/٨٥ المشـار إليـه أعـلاه بعد خمـسة أشهـر من صدور المرسـوم التنفيـذي الذي يـؤكد عـلى التطبـيق [1] .

واسـتـمر العمـل بأحكـام المادتين ٦٠ و٦١ من القانون رقم ١٢/٨٣ السابقتي الذكـر ، إلى أن صدر الأمر رقم ١٣/٩٧[2] و تم تعديـل في قانون التقـاعد ١٢/٨٣ حيـث تـم تقلـيص البعـض من الفتـرات المذكورة بالنسـبة للأشخاص الذين اسـتفـادوا مـن تقـاعد نسـبي ، وكذا بالنسـبة للأشخـاص الذين قضـوا مدة ٣٢ سـنة في الخـدمة ، مدفوعـة الاشتـراك ، حيـث لا تدخـل في حسـاب رواتبهم التقاعـدية الفترات التاليـة :

١) ـ الخدمـة الوطنيـة والتعـبئة .

٢) ـ فترات تقاص معاش العجز، أو إيرادات إصابات العمل بنسبة ٨٠% .

٣) ـ إضـافات العجـز في الأحكـام الخاصة بالمجاهديـن .

وتجـدر الإشـارة إلى أن التعديـلات التـي حدثت بموجب الأمر رقم ٩٧/ ١٣ المعـدل والمـتـمم المـؤرخ فـي ٣١ مايـو١٩٩٧ تمنـح امتيازات جديدة بالنظر إلى مرونة السـن ، والمعطيـات التي أدخـلت في حساب المعـاش ومساهمة العمـال في تمويل نظـام التقـاعد ، ولكن هذه الأحكـام جـاءت أكثر تضييقا مقارنة مع الحالات الأخـرى للاستفـادة من معـاش التقاعـد .

وتعـتمد هيـئات التقاعد لحسـاب سنوات الخدمة على شهادات العمل المقدمة من صـاحب العمـل طـبقا للنموذج القانـوني المعتمد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد (الاسـتـمارة) ومـن خلال كشف الحساب الشخصي المصرح به سنويا بصفة دورية للأجـور والعمـال ، المقدمـة من طرف صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي وترتكـز عليها كوسيـلة للإثـبات .

---

[1] - مرسـوم تنفيذي رقم ١١٥/٩٠ المؤرخ في ٠٢ ذي القعدة ١٤١٠ الموافق ل ٢٦ مايو ١٩٩٠ يتضـمن إلغـاء المرسوم رقم ٣٢/٨٥ المؤرخ في ٠٩ فبراير ١٩٨٥ المتعلق بكيفية اعتماد بعض فتـرات العمل المؤداة قبل أول يناير سنة ١٩٨٥ بعنوان التقاعد ج .ر.ج.ج رقم ٠٥ الصادرة في ٣٠ مايو ١٩٩٠ .

[2] - أمر ١٣/٩٧ المشار اليه سابقا .

وعلى ضوء ما سبق تحـدد السنوات التي تدخل في حساب مبلغ معاش المتقاعد ، بحيـث لا تحتسـب سوى السنوات التي زاول فيها النشاط لمدة ١٨٠ يوما أو ١٤٤٠ ساعة على الأقل أو الثلاثيات التي قضى منها ٤٥ يوما أو٣٦٠ ساعة في العمل الفعلي وخضـع فـيها أجـره القـاعدي إلى الاقتطاعات المعينة أو المحددة لصالح الضمان الاجتماعـي .

علـى أنـه يمكـن إجـراء مقاصـة بيـن مجمـوع ثلاثيـات السنـة الواحـدة ، دون أن يتعـدى مجموعـها أربعـة ثلاثيـات لكل سنـة مدنـية [1].

وفـيـما يلـي جـدولا لـبعـض الأمثـلة عن كيفـية احتساب الفترات المعتـمدة " إجـراءات المقاصـة" :

كيفية احتساب الفترات المعتمدة :(إجراءات المقاصة)

السـنة		**عدد أيام العمل**	**عدد الثلاثيات المعتمدة**	**الأيام المتبقية**
١٩٩٠	**الثلاثي الأول**	٤٠ يـوما	/	٤٠
	الثلاثي الثاني	٦٠ يـوما	١	
	الثلاثي الثالث	٩٥ يـوما	٢	
	الثلاثي الرابع	٣٠ يـوما	/	٣٠
			٣	١= ٤٥/٧٠

جـدول رقم -٠٣-

نلاحـظ مـن هـذا الجـدول أن مجموع أيـام العمـل في الثلاثـي الأول والرابـع (٧٠ يومـا) تقسم على ٤٥ للحصـول على ثلاثـيات معتمـدة ومن ثمة يحسب عدد الثلاثـيات المعتمـدة لسـنة ١٩٩٠ هـي ٠٣ +٠١ أربـع ثلاثيات فقط

كـل هذه الإجـراءات كما يرى الملاحـظ هي زيـادة في التسهيلات التي راعـى فيها المشـرع الحالة الاجتماعـية الدنـيا للطبـقة الشغيـلة ، ومع ذلك تبقى حـالات مستعصـية يجتـهد فقهاء القانون لتغطيتها وحمايتها اجتماعيا قدر الإمكـان وهـذا بتشريعـات نظـام التقـاعد التي ما فتئـت تتبلـور وتتحـسن سعـيا وراء

---

[1] - راجـع في هذا الشأن المادة ١٤ من قانون ١٢/٨٣ المشار إليه ، والمعدلة بالمادة ٩ من الأمر رقـم ١٨/٩٦ المـؤرخ فـي ٢٠ صـفر١٤١٧ الموافق ل ٠٦ يوليو ١٩٩٦، ج.ر.ج.ج رقم ٤٢ الصادرة في ١٩٩٦/٠٧/٠٧ .

توفـير الحمـاية الأفضل للمتقاعدين والمسنين منهم على وجه الخصـوص . ولذلـك جـاءت المـادة العاشـرة من قانـون ١٢/٨٣ السالف الذكر بغـرض تجنـب الإحـالـة على المعـاش بالنسـبة للعامـل الذي بلغ السن التي تفـتح له الحـق في معـاش التقـاعد لكنه لم يجـمع بعد العـدد الأدنى من سنوات العمـل المطلوبـة ، وفـي هـذه الحـالة يتعـين على رب العمـل إبقـاء العامـل في النشـاط أثنـاء مـدة أقصاها خمـس سنـوات حتـى يتسنى للمعني توفير شـرط مـدة العمـل.

ثالـثا : الاشتـراك التعويـضي والمسـاهمة الجزافـية

إن إجـراءات المـادة العاشـرة[1] السـالفة الذكـر تضـر ببعض العمال الذين كـانـوا ينشـطـون حتـى سـن ٦٥ سـنة لكي يكتمـلوا علـى الأقـل إلى فترة عمـل تقـدر بـ ٠٥ سنـوات على الأقـل ليفتـح لهم الحـق في منحة التقاعـد ، فجـاءت المادة الثالثة من أمـر ١٣/٩٧ المـؤرخ فـي ٣١ماي١٩٩٧ المعدل والمتمم لقـانون ١٢/٨٣ وبموجبـها أصبـح العامـل يستطيـع إنهاء الخدمـة والتوقف عن النشـاط فـي سـن ٦٠ مـن عمـره شـرط أن يدفـع صاحب العمل الاشتراكات الناقصـة بدل العامل إلـى الصنـدوق الوطني للتقـاعد في شكـل اشتراك تعويضي ومسـاهمة جزافية بنسـبة ١٢ اشتـراك شهـري عن كل سـنة تأمـين محـل دفع الاشـتراك التعويـضي ، وثـلاث مـرات الأجـر الشهـري الخاضـع للاشتـراك عـن كل سـنة تأمـين على النحـو السابـق بشـرط أن يكـون العامـل منخـرطا فـي العمـل منذ سنتـين على الأقـل . هذه المساهـمة والاشتـراك التعويضـي يشكل شـرط إلزامـي لتمكـين العامـل أو الموظـف من منحة التقاعد كما أنه يمكن للعـامل الـذي بلـغ السـن القانونـية للتقـاعد ، وهو لا يستـوفي شرط مدة العمل ودفـع الاشتراكـات المطلـوبة سابقا أن يستفـيد من سنوات تأمين لتغطية حجـم الاشتراكـات في حدود خمـس سنوات على الأكثر إذا كان العامـل في سـن ٦٠ و٠٤ سـنوات وإذا كـان عمره ٦١ سنة ، و٠٣ سنوات إذا بلغ ٦٢ سنة وسـنتين إذا كـان عمـره ٦٣ سـنة ، وسـنة واحـدة إذا كـان يبلغ من العمـر ٦٤ سـنة .

---

[1] - راجع المادة العاشرة من القانون١٢/٨٣والامر المعدل والمتمم١٣/٩٧*أنظر الملحق رقم٠١ .

تلـــك هي الشـروط المطلـوب توفـرها لقبـول طلب الأجير أو الموظف للإحـالة على التقـاعد واستحقاقه للمعـاش حسـب نظـام التقـاعد في الجـزائر .

المطلب الثالث : الإقـرار بالإحـالة على التقاعـد

جـــاء في الفقـرة الأخيـرة من المـادة ١٠ من قانـون ١٢/٨٣ المشـار إليـه أنـه : " فـي جمـيع الحـالات لا يجـوز الإقـرار بالإحـالة على التقاعـد ما لـم يتـم منـح الحصـة الأولـى من المعـاش للعـامل المعـــنى" .

ويعتـبر هذا شـرطا صريـحا في القانـون زيـادة في حماية حقوق العامل بحيث أنه ، حتـى وإن توفـرت في العامل جميع الشروط المطلوبة من السن القانونية إلـى مـدة الخدمـة المحـددة إلى جمع الاشتراكات المعتمدة ، فإنه لا يمكن لصاحب العمل ، أن يقـر بإحالـته على التقاعد ما لم يقم بكل الإجـراءات مع صندوق التقاعد والهيئـات المختصة إلى أن يمنح العامل الحصة الأولى من معاش التقاعد .

وفـــي كـــل الأحـوال فإن هذه الإحـالة لا يمكن أن يصدرها المستـخدم قـبـل إشـعـار الصـنـدوق الوطنـي للتقـاعد وتبلـيغ العامـل المعني في نفس الوقـــت ، وهـــو إجـراء إلـزامي مفـروض على الإدارة التي لها سلطة التعيين وينبـغـي على الصنـدوق اتخـاذ قـراره في أجـل أقصـاه ثلاثـة أشهر اعتبارا مـــن تاريـخ إيـداع طلـب الإحـالة على التقـاعد مباشـرة ، وذلـك إما بإجراء تصـفـية معـــاش أو منحـة تقـاعد ، وإمـا بإشعـار بالرفـض مع تبيان طرق الطـعـن ، وبـنـاء علـى طلـب من المستـخدم يبعث إليه الصندوق بصورة من الإشـعـار بقــراره قبل نهايـة الأجـل المذكور وعلى المستخـدم بدوره أن يبلغ العامـل بهـذا الإشعـار فـور وصـــوله .

والغـرض من هـذا الإجـراء هو تجنـب جعل العامل دون مورد رزق بين الـتاريخ الـذي أنهيـت فيه خدمته وتوقـف أجره والتاريخ الـذي سيتسـلم فيه أول حصـــة من معـاش التقاعد [1]، وينبغي أن يحـدد أجـل الإشعار بشهريـن أو ثلاثة علـى الأكثر من أجـل تفادي بقاء العامل المسن مدة طويلة جدا في منصبه في انتظار

---

[1] - راجع في هذا الشأن المادة ١٠ من قانون١٢/٨٣ السابق الذكر ، الفقرة الأخيرة منها ، والمعدلة بالمادة ٠٣ من الأمر رقم ١٣/٩٧ الصادر في ١٩٩٧/٠٥/٣١ ، ج.ر.ج.ج رقـم ٣٨ الصادرة في ١٩٩٧/٠٦/٠٤ .

تقاضـيه لأول حصـة مـن معاشـه التقاعدي وهذا ما قد يضـر به أو بمصلـحة المؤسسة المشغلة له أو بالمصلحة العامة (انتظار شغـور المنصـب لتعيين خلف له).

فقـد كـان قـانـون التقـاعد رقـم ١٢/٨٣ يمنع توقـيف الراتب وإحـالة العـامل علـى التقـاعد قبل أن يتقاضى الحصـة الأولى من معـاش التقـاعد[1]، ثم تمم وتأكـد هذا الحكـم بالأمـر رقم ١٣/٩٧ المذكـور سابقـا ، حيث تنـص المادة الثالثة منه علـى :" انـه لا يمكـن إقرار الإحـالة على التقـاعد قبل تبلـيغ قـرار منـح المـعاش " .

*** الإجـراءات الشكلـية لطلـب معـاش التقـاعد**

يـقدم العـامـل طلـب الذهـاب إلى التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي على اسـتمـارة قانونـية يتسلمـها هـو بنفـسه أو تسلم إلى ذوي حقـوقه ، من الهيـئة المشـغـلة لـه التي يجـب عليـها تقديـم المسـاهمة من أجـل الحصـول على الوثائق المطلـوبة وهـي : شهـادة الميـلاد ، شهادة عائلية للحالة المدنية ، شهادة العضـوية والمـوقع علـيـها مـن طـرف وزارة المجاهديـن وشهـادة العجز بالنسـبة للمجاهديـن ، وفـضلا عن شهـادات العمـل المقـدمة من قبـل المستخدم (لاثـبات فـتـرات النشـاط) و كشـف الأجـور المتحصـل عليه خلال الخمس السنوات السابـقة عن تـاريخ تقديـم الطـلب .

أمـا فيمـا يتعـلق باعـداد ملف المعاش المنقول فينبغي تقديم الوثائـق التالية :

ـ طـلب معاش التقاعـد (ملئ الاسـتمارة الخاصـة بذلك) .

---

[1] - إن إحالـة عـامل بالشركة الوطنية للنقل البري على التقاعد وتوقيف راتبه دون الإلتزام بهذا الإجـراء دفعـه إلـى مقاضاة الجهة المستخدمة ، مؤسسا دعواه على مخالفتها القانون والخطأ في تطبـيقها للمـادة ١٠ من قانون ١٢/٨٣ الخاص بالتقاعد وقد صدر الحكم لصالحه وأقرته المحكمة العليا بقرار صادر في ١٩٩٣/٠١/١١ ملف رقم ١٠٠٠٠١ (غير منشور).

وإذ تبيـن لها في قضيته ، أن النزاع يتعلق بإحالته على التقاعد وهو الإجراء الذي يتطلب شروط وضـعها المشرع على عاتق الجهة المستخدمة التي لم تتخذ الإجراءات القانونية في إحالة صاحب القضـية علـى الـتقاعد بتصفية وضعيته المالية إداريا وماليا وتقديم الملف إلى الصندوق الوطني للمعـاش وشرعت فقط بإيقاف دفع مرتبه وهذا مخالف لنص المادة ١٠ المشار إليها ، فإذا كان من حقها أن تحيله على التقاعد فكان عليها أن تحترم الإجراءات القانونية الواردة في هذه المادة .*أنظر الملحق رقم ٠٢ .

ـ شـهادة وفـ ـاة المـؤمن لـ ـه .

ـ شهـادة عائلـية للحالـة المدنـية و عقـد الـزواج و شـهادة الكفالـة وشهـادات التمـدرس وغيـرها من الوثـائق الإثـبات لذلـك .

وأما إذا كـان المـؤمن غيـر متقـاعد (أي كـان عـاملا أثناء وفـاته) ينبغي تقديـم شهـادات العمـل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى وكشف الرواتب المدفوعة خلال ٠٥ سنوات السابقة عن تاريخ الوفاة إضـافة إلى الوثائق المذكورة أعلاه .

وتنتـهـي الحـالـة المهنـية للعامـل بتصفـية معاشـه التقاعـدي وتسلـمه لأول دفعـ ـة منه عنـد أول يوم من الشـهر المـوالي لتقديـم الطلب ، ويحدد تاريخ بداية التمـتع بالمعـاش باليـوم الأول من الشـهر الذي يبـلغ فـيه المعـنى بالأمر سـن الـتقـاعد ، ولا يمكـن بأي حـال من الأحـوال أن يمنـح المعـاش قبل الإنهـاء الفعلـ ـي للعمـ ـل وعلـ ـى المسـتخـدم أن يمنـح العـامل شهـادة العمـل التي تحمـل كافـة المعلومـات الخاصـ ـة بحيـاته المهنـية في المؤسـ ـسة .

المبحث الثالث

تقاعد المجاهدين وأنظمة التقاعد الأخرى

المطلب الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين

لقد أسفر عن صدور تشريعات التقاعد لسنة ١٩٨٣ إعادة صياغة القوانين التشريعية السابقة خاصة فيما يتعلق بالمجاهدين سواء كانوا أجراء أو غير أجراء ، فعلاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة ٨٥ من دستور ١٩٧٦ والمادة ٤٦ و ١٩٨ من القانون الأساسي العام للعامل ، وغيرها من الحقوق والمزايا المضمونة لهم ولأولى الحق من ذويهم من طرف الدولة ...... فإن قانون التقاعد رقم ١٢/٨٣ السالف الذكر والقانون رقم ٠٣/٨٥ الصادر في ١٩٨٥/٠٢/٠٢[1] والمراسيم التطبيقية لهما يحافظ على هذه الحقوق والمزايا ويقويها فهو يدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية (المجاهدون وذوي الحقوق وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تمت تصفيتها على الأسس القديمة السابقة . حتى يتم تعميم الفائدة على كل من شارك في ثورة التحرير الوطني دون استثناء .

وقبل ذكر الاستثناء الخاص بهذه الفئة يجب أن نحدد صفة المجاهد الذي يحق له الاستفادة من أحكام خاصة في التقاعد .

أولا : المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

لا يمكن أن يستفيد من الأحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وفقا للمرسوم رقم ٧٩/٧٠ المؤرخ في ١٩٧٠/٠٦/١٢، ويكتسب صفة مجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين التاليتين :

١ ـ الأعضاء في جيش التحرير الوطني .

---

[1] - أنظر القانون ٠٣/٨٥ ج .ر.ج.ج الصادرة في ١٩٨٥/٠٢/٠٣ عدد٠٦ والمتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني .

٢ ـ الأعضــاء فـي المنظـمة المدنـية لجبـهة التحريـر الوطـني الذين كانوا معتقلـيـن أو سجناء . لمـدة سنة واحدة على الأقل أو فدائيين أو مسبلين أو الأعضاء الدائمـون للمنظـمة المدنية لجبـهة التحريـر الوطني وكان انخراطـهم فيها لا يقل عـن مـدة سـنة .

يـتـم الـتأكـد مـن فـترة المشاركة في صفوف المنظمـة المدنية لجبهـة الـتحرير الوطنـي عن طريـق نسخة من السـجل البلـدي الموقـع من قبل وزارة المجاهديـن ، ولا تأخذ بعـين الاعتبار سوى الفترات الـواردة في هامـش النسخة .

أمـا الاسـتثـناءات التـي وردت في قانـون التقاعد الحالي فيما يخص الفئة الـثـورية[1] ، فقـد تجلـت بشكـل واضح في شـروط الاستفـادة من المعاش الـتقـاعدي وكـذا في شـرط اعتمـاد سـنوات العمـل لنشـأة الحق في معاش التقاعد أو لتصفيـته .

فبالنسـبة إلى شـرط السـن ، يتمثل الاستثـناء في استفـادة المجاهدين من تخفـيـض في السـن القانونـية للتقـاعد ب ٠٥ سنـوات إضـافة إلى استفادته من تخفـيـض إضـافي لمـدة سـنـة واحدة عن كـل نسـبة عجـز قدرها ١٠% وتحسـب نسـبة ٠٥% من العـجز بمثـابة ٠٦ أشـهر[2] .

وبالنسـبة للسنـوات المعتمـدة في الخدمـة تعتـبر سنـوات المشاركة في ثورة التحريـر الوطني كفتـرات نشاط مهني وتحسب مضاعفة عند تصفية وحسـاب المعـاش التقاعـدي وحسـابه يـؤدي كل قسـط نسبته ١٠% من العجز إلى اعتماد سـنـة واحـدة ، إذ يعتـبر تخفيـض السـن بموجـب العجـز بمثـابة فترة نشاط مهنـي كذلـك .

كمـا تحسـب لهم كسنوات عمـل مدفوعة الأجر (سنوات غير مضاعـفة) تلك الفتـرات التي قضـاها المجاهـدون في صفـوف الجيش الوطني الشعـبي ولم

---

[1]- المنصـوص علـيها فـي الفصـل الثاني من القانون رقم ١٢/٨٣ تحت عنوان أحكام خاصة بالمجاهدين .

[2]- المادة ٢١ من قانون ١٢/٨٣ وبموجبها أصبحت تخفيضات السن ومدة الخدمة تقدر للمجاهدين مهمـا كانت نسبة العجز وليس فقط عند تقدير معدل العجز ب ٢٠% فما فوق كما كان يسري في السابـق .

تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية [1] وتقـدر التخفيضـات عن العجـز وكـذا سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنـية والمحسـوبة بضعـف مدتـهـا بنسـبة ٣,٥% عن كـل استحقاق سنوي قابـل للتصفـية وتقـدر سنـوات الخدمـة المدنـية بنسـ ـبة ٢,٥% [2] .

أما بالنسـبة لمبـلغ المعـاش ، فيمكـن للمجـاهد أن يتحصـل على معاش تقـاعدي يسـاوي نسـبة ١٠٠% مـن الراتـب الشهـري الذي كـان يتقاضاه خـلال عمـله إذا كـانت الفتـرات المعتمـدة في حسـاب معاشـه تخـول له الحق فـي ذلـك .

ثانيا : تصفـية المعاش التقاعـدي للمجاهديـن

عند حسـاب مبلغ المعـاش التقـاعدي الذي يحـق للمجاهد أو لذوي حقـوقه يؤخـذ بعين الاعتبـار كل الفتـرات المعتمدة السـابق ذكرها اسـتنادا إلـى الأحكام الخاصـة بالفـئة الثـورية والتي تشكـل الأساس في تصفيـة معاشهم ، ونوضـح ذلـك فـي الأمثـلة التالـية :

- بالنسـبة لمجـاهد شـارك مدة ٥ سنوات في الثورة التحريرية وعمل مدة ١٦ سنة وهـو عاجـز بنسـبة ٧٠% من جـراء حـرب التحريـر فإن راتـبه التقاعـدي يحسـب على أسـاس :

سنوات المشاركة : ٥ × ٢ = ١٠ سنوات × ٣,٥% = ٣٥% .

نسـبة العجـز : ٧٠% = ٧ سـنوات × ٣,٥% = ٢٤,٥% .

سنـوات العـمل المدنـية : ١٦ × ٢,٥% = ٤٠% .

(٣٥ + ٢٤,٥ + ٤٠ = ٩٩,٥%).

وعنـد بعض الحالات فقـد يبـلغ معدل النسبة ١٠٠% أو يتجاوزه في حساب المعـاش هـنا يصـبـح شـرط السـن غـير ضـروري لتوقف المجـاهد عن النشـاط واستفادته من حقـوقـه التقاعديـة . فمثـلا يمكـن لمجاهـد أن يذهـب أو يحـال على التقـاعد فـي سـن ٤٧ عـام إذا كـان قد شارك مـدة ٠٥ سنوات في حرب التحرير ولديه عجز من جرائـها بنسـبة ٦٠% واشتـغل مـدة ٢٠ سنة .

---

[1] - المادة ٢٢ من قانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

[2] - المادة ٢٣ من قانون ١٢/٨٣ المتعلق بقانون التقاعد .

لأنـه بموجب أحكـام المـواد ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ مـن قانـون التقـاعد رقـم ١٢/٨٣ يصفـى معاشـه كمـا يلـي :

سـنوات المشـاركة : ٥ × ٢ = ١٠ سنوات .

نسبـة العجـز (٦٠%): ٦ × ١ = ٦ سـنوات.

المجمـوع = ١٦ سـنة .

سنوات العمل المدنـية :٢٠ × ١ = ٢٠ سـنة .

النسـبة المئويـة:١٦×٣,٥% = ٥٦% .

٢٠ ×٢,٥% = ٥٠% .

المجمـوع = ١٠٦% .

ويتحصـل هـذا المجـاهد على معـاش تقاعدي بنسبة ١٠٠% من اجره الصـافي الـذي كـان يتقاضـاه مـن النشـاط الذي كـان يمارسـه[1] ، وهو في سـن ٤٧ ، ولولا هـذه الأحكام لمـا تمكن هـذا المجاهد مـن الاستفادة من حقوقه الـتقاعـديـة قـبـل سـن ٤٩ . باعتـبار (تخفيض ٠٥ سنوات كقاعـدة عامة بالإضـافة تخفيـض ٠٦ سنـوات علـى أسـاس العجز فـي ثورة التحريـر) .

ذلـك لأن اعـتمـاد سنوات المشـاركة في الحـرب ونسبة العجـز على الـنحـو السـابق قـد رفعت لـه مدة الخـدمة المطلوبة (أي ٢٠ سنة خدمة مدنية إضافة ١٦ سنـة فتـرات معتمـدة) .

وطـبـقا لأحـكـام القـانون ١٢/٨٣ والقوانيـن المعدلة والمتممة له أصبح للمجـاهد الحق فـي التقاعد والتمتع الفـوري بالمعـاش التقاعدي قبـل سن ٦٠ حتى إذا لـم يتـوفر فيه شرط تحـديد مدة العمل الفعلية على ألا يكون المبلغ الأدنى لمعاش الـتقـاعد للمجاهد أقـل مـن مرة ونصـف من الأجـر الوطـني المضمـون ، وبموجب الأمر رقم ١٨/٩٦ ، تغير المبلغ الأدنى لمعاش المجاهد ، إلى مرتين ونصف من الأجر الوطني الأدنى المضمون[2] .

---

[1] - أنظر المادة ٢٤ من قانون التقاعد١٢/٨٣ والمادة ٢٥ مكرر من الأمر١٨/٩٦، السالف الذكر .

[2] - راجع المادة ٢٥ من القانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

وتتوقف استفادة المجاهدين من هذه الأحكام على قضاء مدة ١٥ سنة في العمل[1] منها ٠٧ سنوات ونصف على الأقل يكون العمل قد تم فيها بصفة فعلية وتكون الاشتراكات المتعلقة بها قد دفعت بالكامل ما عدا إذا حصلت الوفاة قبل استيفاء الشرط ، وفي هذه الحالة يخول القانون لذوي حقوق المجاهد المتوفى أن يطمحوا فعلا إلى الاستفادة من الأحكام الخاصة وهذا بعد اعتماد الفترة الدنيا (٠٧ سنوات ونصف) ودفع الاشتراكات عليها من قبل ذوي الحقوق .

أما أقساط الاشتراكات المستحقة عن سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني وعن السنوات المعتمدة لتعويض معدل العجز ، فتتكفل بها الدولة والمجموعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة للمستفيدين ، وإذا كان المستخدم من الخواص أو المستفيد من العمال غير الأجراء فإن فترات المشاركة في الحرب والتخفيضات عند العجز تعتمد مجانا حسب الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من القانون رقم ١٢/٨٣ .

وفي حالة ما إذا عمل المجاهد بعد الاستقلال لدى عدة أرباب عمل فان الاشتراكات توزع تناسبيا بين أصحاب العمل المتعددين حسب عدد سنوات العمل التي قضاها لدى كل واحد منهم ، وتدفع أقساط الاشتراكات المطلوبة في هذه الأحوال إلى صناديق التقاعد .

ولتكوين ملف التقاعد يشترط تقديم عدة وثائق الى المصالح المختصة وهي :

الوثائق المطلوبة للاستفادة من المعاش المباشر

- استمارة طلب مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد تملأ كاملة وبدقة ويؤرخ الطلب ويوقع من قبل المعني .
- شهادة عائلية للحالة المدنية .
- شهادة العضوية.
- شهادة العجز.
- إثبات فترات النشاط بشهادات العمل أو بطاقة التأمين .

[1] - أنظر في هذا الشأن المادة ٠٣/٠٦ من القانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

- شـــــــهادة الميـــلاد للمعـــــــني .
- بـــــيان التصنيف الحالي لمنصب العـــمل .

يحـق لذوي الحـقوق طلـب المعـاش المنقـول في حـالة وفاة المؤمـن وهو لا يـزال يمـارس نشـاطه وذلك بتقديم جميع الوثائق الضرورية لتصفية المـعاش .

الوثـائق المطلـوبة للاستفـادة مـن معـاش الأيلـولة

- شـــــهادة عائلـية للزوجــة مـدون عليـها كل المعلومـات . وإن تعـددت الزوجات فـشهادة عائلية لكل واحـدة منـهن .
- طلـــب مـعاش الأيلولــة(محـرر في إستمارة ممنوحة من الصندوق).
- شـــــهادة الوفـاة للكافـل الذي يحـق له مـعاش التقاعــد.
- الشـــهادات المدرســية أو شــهادات التعلـيم المهـني للأطـفال الذيــن تتـراوح سنــــــهم بين ١٨ و٢١ ســــنة .
- إثـــــبات العجـز بالنسـبة للأطــفال الذين تجــاوز سنهم ٢١ ســــنة
- تصريــح بالعزوبــية وعدم ممارسة النــشاط من المـــرأة .
- تصريـــــح بتكـــفل الأصـــول .

ثالــثا : تقـــاعـد أرامـل وأولاد الشـــهداء

تجــدر الإشــارة إلـى أن الأحكــام الخـاصة بالمجاهـدين في مجال الـتقاعـد والتــي تعرضـنا إليـها بالتفصـيل أعـلاه ، أصبحـت تطبق علـى أرامــل الشهداء اللـواتي مارسن أو يمـارسن نشـاطا مهنـيا بموجـب القانـون رقــم ٠١/٩١ المــؤرخ في ١٩٩١/٠١/٠٨[1] ويقصـد بأرامل الشهداء ، أرامل أعضــاء جـيش الـتحريـر الوطنـي والمـنظـمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المتـزوجيـن قـبـل وفـاة الشهـيد أو المثبت زواجهـم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنـية رقم ٢٠/٧٠ المـؤرخ في ١٩٧٠/٠٢/١٩ ، وتعتـبر في حكم أرملة الشهيد زوجــة الجنـدي أو الفـدائي أوالمســبل الذي يعتبـر في حكـم المفقـودين"[2] .

---

[1] - قـانون رقـم ٠١/٩١ المـؤرخ في ٠٢ جمادى الثانية عام ١٤١١ الموافق ل ٠٨ يناير سنة ١٩٩١ المتعلق بأرامل الشهداء .

[2] - قوقة ، علي . مرشد المجاهد ، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب ، ١٩٨٦ ص ٧٨ .

حيـث تحسـب فتـرة المشـاركة المعتمـدة من تاريـخ التحـاق الشهـيد بالثـورة إلى تاريـ ـ ـخ١٩٦٢/٠٧/٠١ بضعـف مدتـها وذلك لتنشـئة الحـق في التقـاعد وتصفيته علـى أساس معـدل عجز بنسبة ١٠٠%[1] .

وتـراجـع معاشـ ـات التقاعد لأرامـل الشهداء التـي تمت تصفيتـها قبل تاريخ صـدور هذا القانـون وفـقا للأحكـ ـام الجديـ ـدة .

أمـا بالنسـ ـبة لأولاد الشهـداء ، فعند تصفية معاشاتهم التقاعدية ، أو لنشأة الحـق في المعـاش تحسـب لفائـ ـدتهم :

- سنـوات ثورة التحـرير الوطني كفتـرة عمل فعلـية غير مضـاعفة[2] .
- تحسـ ـب هذه المدة في الرتبـة أو المنصـب أو الوظيـفة التي يشغلها حال قـيـامه بطلـب الاحـالـة على التقاعد وعلى أساس أعلى رتبة أو وظيفة تقلدها ابن الشهيد في حيـاته المهنـ ـية .
- نصـ ـفي معاشـ ـهم التقـاعد على أسـاس نسبة ١٠٠% من الاجرة الشهرية وطبـقا للقوانـين والتنظيـ ـمات المعمـ ـول بـ ـ ـ ـها .

---

[1] - أنظر المادة ٠٢ و ٠٣ من قانون ٠١/٩١ الصادر في ١٩٩١/٠١/٠٨ والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء.

[2] - المادة ٤٢ من قانون ٠٧/٩٩ المؤرخ في١٩ ذي الحجة ١٤١٩ الموافق لـ ٠٥ أفريل ١٩٩٩ يتعلق بالمجاهد والشهيد ، ج.ر.ج.ج رقم ٢٥ الصادرة في ١٢ أفريل ١٩٩٩ ص ٠٩ .

المطلب الثاني : أشكال التقاعد الأخرى

تعتبر مسألة تقاعد الأفراد عند سن الستين وحرمانهم من النشاط المنتج خسارة اقتصادية وحرمانا اجتماعيا لفئة ما يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج لا سيما أنهم يملكون رصيد التجربة والخبرة ، لذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانونية للتقاعد شرطا من الشروط المرنة التي تتلاءم مع حالة العامل المقبل على التقاعد ، كما وضعت عدة أشكال وأنظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسألة التقاعد المفاجئ نذكر منها :

أولا : التقاعد التمهيدي

وهو نوع من التقاعد يهدف إلى التمهيد العملي والنفسي لمرحلة التقاعد المفاجئ ويمكن أن يستفيد منه أي عامل يبلغ عمره ما بين 55 سنة و٥٩ سنة ، ويكون مبلغ معاشه التقاعدي في شكل التقاعد التمهيدي يساوي مبلغ معاش التقاعد العادي (التقاعد عند بلوغ سن ٦٠) منقوصا منه قيمة سنوات التقديم أو التمهيد ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من إعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية[1].

ثانيا : التقاعد التدريجي

وهو شكل من أشكال تطوير أساليب التقاعد يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الإمكان دون أن يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يحملون ما لا طاقة لهم به ، حيث يعمل هذا النظام بإنقاص ساعات العمل الى النصف في البداية ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي هذا التناقص التدريجي إلى التقاعد التام[2] . وبموجبه يمكن للعامل أن يطلب تصفية معاشه قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ولكن يستمر في أداء

---

[1] - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P : 17 .

[2] - في فرنسا حاليا يعمل بإنقاص مدة العمل سنويا حيث يعمل الفرد مدة ستة أشهر ويستريح مثلها ، كما قامت بعض الدول برفع السن القانونية للتقاعد للإسهام في التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم في الإدارة والتنظيم .

عمـــل يتناسـب مع مواهبـه وقواه البدنـية ، فينتقل من مهـنة إلى أخـرى اكثر مناسبة لـه صحـيا أو إلى نشـاط آخر اكـثر ملاءمة لأسلـوب حياتـه الجديدة كأن يكلـف بمهام الاستشـارة والتوجـيه مثـلا .

ومـــن مـزايـا هذا الأسلـوب تجنـيب العامل مفاجأة الانقطاع عن الحياة النشـيطة ومـا تترتـب عنها من آثار والاستفـادة من خبرات المقبلين على التقـاعد تكوين إطارات شابة لتعويـض الخبرات المحالة على التقاعد ، على أنه من المؤكد بأن هـذا الشـكل من أشكـال التقاعد يخضع لصيغة تنظيمـية محكمة وتسيير جيـد من طـرف الإدارة .

ثالـثا : التقـاعد النسـبي أو الجـزئي

فـــي هـذا الأسلـوب من التقـاعد يمكـن أن يحـال العامل على التقاعد بطلـب مـنه دون شـرط السـن و يحـق له الانتفـاع المبـاشر من مبلغ المعاش علـى أن يصـفى معاشـه التقاعدي على أسـاس سنـوات النشـاط الفعـلي التي تم خلالـها دفـع الاشتراكـات إلى صنـدوق التقـاعـد .

وقـبل سنة ١٩٨٤ كـان يطبـق هذا النـوع من التقـاعد في الجـزائر في ظـــل قـانـون المعاشـات للصـندوق العام للتقاعد[1] الذي كان يمنح للموظفـين المرسمـين الحـق في معـاش تقاعدي جزئي أو نسبي مع الانتفاع المـباشر بمبلـغ المـعاش . في الحـالات التالـية :

١) ـ دون شـرط السـن ولا مدة العمـل المعتمدة للموظفـين المحالين على التقاعد بسبـب العجز سـواء كـان هذا العـجز بسبب نشاطـهم المهني أو بغيـره .

٢) ـ دون شـرط الفتـرة المعتمـدة من النشـاط للموظفين الذين بلغوا ٦٠ سنة من العمـر ولكن دون أن يتمكـنوا من تحصـيل مبلـغ المعـاش التقاعدي كامـلا الذي كـان يمكـن تحصيـله بعمـل لمـدة ٣٠ سـنة .

٣) ـ بالنسـبة للنساء المتزوجـات أو الأمهـات اللواتي مارسن العمل لمدة ١٥ سنة كفـترة نـشاط مهـني .

[1] - راجـع فـي هـذا الشان الأنظمة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي مرحلة ١٩٦٢ - ١٩٨٣ المبحث الأول من الفصل الثاني .

رابـعا : التقاعــد المســبق

وهـو الشكـل الأكـثر سريـانا بحيث تعـمل بـه معظـم الـدول حالـيا مـع فـ ـوارق تشـريـعية بسـيطة تختلـف حسب الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسـ ـية المتـبـعة . وبموجـ ـبه يصـبح لأي عامـل الحق في الذهـاب إلى الـتقاعد قـبـل السـن القانونـية للتقاعد العـادي لكن تحـت شروط معينة ومحددة كالأقدمية والاشتراكـات مع حـد أدنى من سنـوات النشاط الفعلي، وهذا يمكن العامل من الاستـفادة الفورية بمعـاش تقـاعدي مسبق بقدر ما تقتضيه حالـته في التسبيق .

ونظـ ـرا لأهمـية و تطـور و شيوع هذا الأسلـوب من أسالـيب التقـاعد وحيـ ـث أنـ ـه يـبرز جلـ ـيا شكل المـرونة في شروط اكتساب الحق في معاش التقـاعد ، فسنتطرق إلى دراسته بشكل أوسع في المطلب الموالي من هذا المبحث .

المطـلب الثالث : التقاعـــد المســـــبق

نـظرا للمشـاكل الاقتصـادية التي ظـهرت في أواخـر الثمانينـيات فـي الجزائـر وظهـور مخطـط التعـديل الهيكـلي للمؤسسـات الذي اتبع في الفترة من سـنة ١٩٩٤ إلى ١٩٩٧ ، اتخـذت الدولـة عدة إجراءات تشريعية وتنظيمية لمعالجة الآثـ ـار الاجتماعـ ـية للإصـلاحـات الاقتصاديـة وتخفـيف التكاليف الاجتماعية الـناجمـة عن التقليـص العـددي بالمؤسسـات العامة ، ومن ضمن التدابـير التي اتخـ ـذت لأجـ ـل ذلـك إجـراءات المعالـجة الاقتصـادية للمؤسـسات مع إنشاء شـبكـة اجتماعـية ذات منفـعة عامـة ، ودعـم تشغـيل الشبـاب وعقود ما قبل التشـ ـغيل والقـ ـرض المصـ ـغر ... إلـ ـى جانب ذلك إجراءات معالجة البطالة اجتماعـيا مع إنشـاء التأمـين على البطـالة وإنشاء ما يسمى **بالتقـاعد المسـبق** .

والتقاعد المسبق "هو نظام جديد فرضه التسريح الحتمي للعمال لأسباب اقتصادية نتـيجة إعـ ـادة هـيكـلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها ، حيث يعتـبر اللجـوء إلى تقديـم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريـق هيـئـة ونظـ ـام تقاعـد مسبـق كحـل مؤقت في انتظار بلـوغ العامـل السـن القانونـية للتقـاعد وفـق شـروط وإجـراءات خاصة تتنـاسب والغـاية من هـذا الحل الذي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذين سوف يحالـون عـلى البطالة "[١] .

---

[١] - سليمان ، أحمية . المرجع السابق ، ص ١٦٠.

وهكـذا أحـدث الـتقـاعد المسـبق في الجزائر لأول مرة سنة ١٩٩٤ طـبـقا للأحكـام القانونـية الـواردة في المرسـوم التشريعي رقم ٩٤-١٠ المؤرخ فـي ٢٦ مـايـو ١٩٩٤[1]، وقـد خـص بـه المشـرع في بـادئ الأمـر المؤسـسـات الاقتصـادية وبـعد أكـثر من أربـع سنـوات وسـعت إجراءاته لتشـمل موظـفـي المؤسـسات والإدارات العمـومية كـما عممت على الأجراء الذيـن يفقـدون مناصـب عملـهم بصـفة لاإراديـة بسبـب ضـبط مستويات الشـغل التـي قـد تقـررها الحكـومة[2] .

وبموجـب هـذه الأحكـام أصـبح التقـاعد المسـبق نظـاما يحمي الأجـراء ضـد التسـريح لأسـباب اقتصادية ، ولا تطبق أحكامه إلا في حالة التخفـيض العـددي للعمـال أو التوقـيف النهـائي والقانـوني لنشـاط صاحب العـمل ، مسايـرة بذلـك لأحـكام المرسـوم التشريـعي رقم ٩٤ / ٠٩ المـذكور أعـلاه الـذي جـاء بتدابـير خـاصة بالحفاظ على مناصب الشغل وبـوضع العمال المهـددين بفقـدان عملهم بصـفة لا إراديـة ولأسباب اقتصادية .

هـذه القوانـيـن الجديـدة جـاءت لتعزيـز الإصلاحـات التي طرأت وتطـرأ عـلى المـنظـومة الوطنـية للضـمان الاجتماعي لضمان حماية أكثر وأشـمل وأفضـل للعـامل الأجـير خاصة في حالة الفصل الجماعي . إذ يمكنه الذهـاب إلى التقـاعد المسـبق في سـن ٥٠ سـنة للرجـال و٤٥ سـنة للنساء ، مـمـا يبـيـن المـرونة فـي شـروط الإحـالة على التقاعد العادي دفعت إليها الظـروف الإقتـصادية المتدهـورة في بلادنـا كما بينـاه سابـقا.

[1] - المرسوم التشريعي٩٤ / ١٠ المؤرخ في١٥ ذي الحجة عام١٤١٤ الموافق٢٦مايو سنة ١٩٩٤ يحدث التقاعد المسبق ، العدد ٣٤ الصادر في أول يونيو ١٩٩٤ .

[2] - مرسـوم تنفـيذي رقم ٩٨ – ٣١٧ مؤرخ في ٠٣ أكتوبر ١٩٩٨ . المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الإدارية العمومية. ج.ر.ج.ج عدد ٧٤ .

أولا : مجـال تطبـيق التقاعـد المسـبق

يتحـدد مجـال تطبـيق أحكـام التقـاعد المسبق للمستخدم والأجير كـما يلي :

أ ـ **المسـتخدم(صـاحب العمل):** يسـري التقـاعد المسـبق في كل قطاعات النشاط (القطاع العمومي والقطاع الخاص) بما في ذلك قطاع المؤسـسات والإدارات العمومية والاقتصـادية ... مـع إلـزام صـاحب العـمل بتطبـيق أحكـامه وشـروطه .

ب ـ **الأجـــير(العمـال)**: يغـطي نـظام التقـاعد المسـبق كـل العـمال الأجراء الذين تربطـهم علاقـة عمل دائـمة مع مستخدمـيهم ، باستثـناء الفـئات التالـية :

ـ فـئـة العـمال الأجـراء الذيـن يرتبطـون بأعمـال ذات طـابع خـاص وهم العمـال الموسميـين أو المتعاقـدين أو العمـال في البـيوت أو العمـال في وظائف متعددة أو العاملـون لحسابـهم الخـاص .

ـ فئـة العمال الأجـراء المسـرحين من العمـل بسبـب بطـالة تقنية أو البطالـين بســبب نـزاع فـي العـمل أو الفصـل التأديـبي أوعن الاستـقالة أو البطالـين بسـبب التقلـبات المنـاخية أو المنقطـعون عـن النـشاط مؤقـتا بسبـب العجـز أو الحـوادث أو الكـوارث الطبيـعية ، كما يستثنى كذلك العمال الذين بلـغوا سـن التـقاعـد العـادي .

ثانيا : شـروط الاستـفادة مـن التقاعـد المســبق

يمكن الاستفادة بأحكام التقاعـد المسـبق إذا توفـرت في العامل الشروط التالية :

أ ـ **من حيث الجنس** : يجب أن يكون العامل قد بلـغ سـن ٥٠ سنة إذا كان رجـلا و٤٥ سـنة على الأقـل إذا كانـت امـرأة طبقا للمادة ٠٧ من المرسوم رقم ٩٤-١٠ المشار إلـيه سابـقا .

ب ـ **مـن حيـث مـدة العمل** : ودفـع اشتراكـات الضمان الاجتماعي منها أقساط مسـاهمـات فـرع الـتقـاعد طـبـقا لأحكـام الفقـرة الثانية من المادة الثانية من المرسـوم ١٠/٩٤ السـالف الذكـر .

بالإضـافة إلى هذيـن الشرطـين يجـب ألا يكـون للعـامل المعني بالتقـاعد المسـبق دخـل مـن أي نشـاط مهـني آخـر وأن يكون ضمن قائمة العمال المسرحين في إطار التقليص الجماعي لعدد العمال في المؤسسة وأن يتـأكد تقليـصه

بالقائـمـة المصـادق علـيها قانـونـا والتـي تحـمل أسمـاء العـمال موضوع التقلـيص الجـماعي فـي العـدد .

ويسـتفـيد العمـال الأجـراء الذيـن تتـوفر فيـهم هذه الشروط من تقاعد مسـبق عـن تقاعـدهم العـادي بعـدد من السنـوات يتنـاسب مع سنوات العمل التـي أدوهـا وتحسـب علـى أسـاسها المسـاهمة الجزافـية التي يجـب على المسـتخـدم تسبيـقها إلى صنـدوق التقـاعد فـرع التقـاعد المسـبق قبل الشروع فـي إجـراءات الإحـالة المسـبقة علـى التقـاعد [1].

وتكـون علـى النحـو التـالي :

- ٥ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل ٢٠ سنة أو أكـثر.
- ٦ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل ٢٢ سنة أو أكـثر.
- ٧ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل ٢٤ سنة أو أكـثر.
- ٨ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل ٢٦ سنة أو أكـثر.
- ٩ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل ٢٨ سنة أو أكـثر.
- ١٠ سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل٢٩ سنة أو أكـثر.

ثالثا : امتيازات التقاعـد المسـبق

يسـتفـيد المتقـاعدون في هـذه الحالة من منـحة لا تقل في كل الأحوال عن ٧٥% مـن الأجـر الوطني الأدنى المضمـون كما لا يمكـن أن تفوق ٨٠% من الراتـب الشـهـري[2] وتحسـب هـذه المنـحة بنفـس الكيفـية التي يحسـب بها معـاش الـتقـاعد العـادي مع الأخـذ بالاعتبار عـدد سنـوات التسبـيق وعلـيه فـإن كل سـنة تعـتـمد بنسـبة ٢,٥% إلا في حالة العمال المجاهدين في حرب التحـرير الوطـنـي فـإن السنـوات تعتمـد بنسـبة ٣,٥% عن كل سنة وتخضع المعاشـات المصـفـاة فـي إطـار هذه الإجـراءات لإنقـاص مقدرة بنسبة ١% عن كل سـنة تسبـيق ، وتراجع منـحة التقـاعد المسـبق كل ١٢ شهر ابتداء من تاريخ سريـان مفعـول التقـاعد المسـبق بكيفـية تسمح باسترجاع العامل نسـبة ١% عن معاشـه

---

[1] - راجع في هذا الشأن المادة ٠٦ و٠٧ من المرسوم التشريعي رقم ٩٤-١٠ والمذكور سابقا .

[2] - المادة ١٧من القانون رقم ١٢/٨٣ المؤرخ في ١٩٨٣/٠٧/٠٢ والمتعلق بالتقاعد والذي تطبق عليه معدلات الإنقاذ .

وذلــك إلى غــاية بلــوغه الســن القانونية للتقاعد العادي التــي يكــون استــرجع عــنــدها مجــموع النســبة الــتي اقتطــعت منــه عند إحــالته علــى التقــاعد المســبق ، كمــا تــراجع هــذه المنحة بنفس الشكل والشــروط المطبــقة على التقــاعد العــادي مثــال على ذلــك أن العامل الذي بلغ ٥٣ سنة وعمــل لمــدة ٢٤ ســنة تحســب منــحة معــاشه كمــا يلــي :

٢٤ ×٢,٥% = ٦٠% - ٧% = ٥٣ %

وبإعــادة تقــويم هــذه المنــحة كل ســنة يســترجع هذا العامل نســبة ١ % كــل عــام حــتى إذا بــلغ ٦٠ عــاما بلغــت منحــته نســبة ٧٧,٥% من أجــره المرجــــعي لأن :

٦٠ % + (٧× ٢,٥) = ٧٧,٥ %

ويحســب متوســط الأجــر المرجــعي على أســاس المرتــب الذي تقاضاه العــامــل خــلال الخمــس (٠٥) سنــوات الأخيــرة من النشاط أو الخمس (٠٥) سنــوات التي تقــاضى فيــها العــامل أفضــل أجــر خــلال مســاره المهــني .

ويســتفــيد العــامل من منــحة إضافــية للزوجــة غيــر العاملة ولا يدفع هــذا الــتعويــض إلا لــزوجــة واحــدة في حــالة تعــدد الزوجات ، وتقدر هذه المــنحة بنســبة ١٢,٥% مــن الأجــر الوطــني الأدنى المضمــون . كمــا يمكــنه الاســتفــادة مــن خدمــات الضمــان الاجتمــاعي والمنــح العائلــية ومنحة الوفــاة ومــن تحويل المنــحة بعــد وفــاة أحــد الزوجــين إلى الــزوج البــاقي على قــيد الحــياة .

رابعا : تمــــويل وتســيير التقاعــد المسبق

يمــــول نظــام التــقاعد المســبق مــن خــلال اشــتراكــات بنســبة ١,٥% [1] مــن الأجــور الخاضــعة لنظــام الضمــان الاجتمــاعي يتحمــلها بنسب متساوية كــل من المستخــدم والأجــير وصنــدوق الخدمــات الاجتــماعية .

ويســاهم كذلــك في تمويــله المستخــدم (صاحب العمل) الذي يدفع إلى صــنــدوق الــتقــاعد فــرع التقــاعد المسبــق مبلغا جزافيا مسبقا لتحويل الحقوق

---

[1] - هــذه النســبة موزعــة كالتالي: ٠,٥% المستــخدم ، ٠,٥% العــامل ، ٠,٥% الصنــدوق الوطنــي للبطــالة .

يتـراوح بيـن أجـرة ١٣ شـهرا و١٩ شهـرا وذلـك حسـب السنـوات السـابقة عـن سـن التقـاعد القانونـيـة[1] .

ويـتكـون أسـاس حسـاب هـذه المسـاهمة مـن الأجـر الخاضع للاشـتـراك للضمـان الاجتمـاعي خـلال ١٢ شـهرا التـي تسـبق الإحالـة عن التـقاعـد .

ويمـكن تمديـد أجـل الدفع لهـذه المساهمـات إلى غاية ٢٤ شهرا ، ابتداء مـن تاريـخ التوقـيع على الاتفاقـية بين الصندوق الوطني للمعاشات والمستخدمين، على أن يتـم دفع قيمة شهـرين مسبقا مـن أجـر العامـل المعـني .

ويسـيـر نظـام الـتقـاعد المسـبق الصنـدوق الوطـني للتقاعد بصفة مسـتقـلة ويعتـبر صـاحب العمـل هـو المسؤول على تقديم الإجراءات المطلوبة تنظيمـيا وعلـى الصنـدوق الوطـني للتـقاعد أن يقـرر قبـول الطلـب أو رفضـه خـلال شـهر من إيـداعه .

---

[1] - المـادة الثامـنة من الفصل الثالث من المرسوم التشريعي ١٠/٩٤ المذكور سابقا تنص على المسـتخدم أن يدفع مساهمة جزافيـة تقدر ب :

- ١٣ شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سـنوات التسـبيق يقل عن ٠٥ سنوات .
- ١٦ شهرا يسـاوي أو يفوق ٠٥ سـنوات .
- ١٩ شهرا يسـاوي أو يفوق ٠٨ سـنوات .

الفصل الثالث

الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري ، تمويلها وطرق تسييرها

يكتسب المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري حسب الشروط التي سبق التعرض إليها في الفصل السابق من هذا البحث ، الحق في الاستفادة من معاش التقاعد ويؤول هذا الحق إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفى قيد حياته . وتحرص الدولة على تعديل معاش التقاعد وتثمينه ، ويؤمن هذا الحق ، إدارتان أساسيتان هما الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء .

المبحث الأول

المعاش المباشر كيفية حسابه وتعديله

المطلب الأول : رواتب ومنح التقاعد

أولا : الراتب التقاعدي ومدى ارتباطه بالأجر

بما أن معاش التقاعد مشتق عما تكرس للعامل أثناء خدمته وبسببها، فإن المعادلة لاحتساب الراتب التقاعدي تقوم على عنصرين هما: راتب الخدمة أو الأجر الأصلي ، ومدة الخدمة ، وقد سبق أن تكلمنا في هذا البحث عن مدة الخدمة وبقي أن نتكلم عن العنصر الثاني وهو راتب الخدمة أو الأجر[*] .

أ - **تعريف الراتب** : وهو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل خدماته والفائدة التي يحققها لصاحب العمل ، بمعنى أوضح أن الراتب يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف[1] .

---

[*] - للأجر أهمية بالغة في قانون التقاعد ، لأن أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر . كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدد في ضوء أجر الذي يقتطع منه الاشتراك.

[1] - سليمان ، أحمية . المرجع السابق ، ص ٢١٢ .

وتتمـثل مكونات الأجـر فـي : الأجـور الأسـاسية المطابقة وهذا انطـلاقا من الحد الأدنى الوطـني المضمون[1] والتعويضات المرتبطة بالأقدمـية والسـاعات الإضـافية وظـروف العمـل وتعويـضـات المنطقة والمكافـآت المرتبـطة بالإنتاجـية ونتـائج العمـل والحوافـز والمـردودية والنفقات المصرفية ... الخ .

وقـد أنشـئ بمـوجـب المرسـوم رقم ٨٥-٠٣ الصـادر في ٠٥ جانفي ١٩٨٥ جـدولا وطنـيا للأجـور تطبيـقا للقـانون الأسـاسي العام للعامل[2] الذي طـبـق علـى كامـل العمال مهما كـان قـطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وسـرى العـمل بمبـدأ أجـر المنصـب في المعامـلات المالـية والأجور والمعاشات ، ثـم أهـمل هـذا الأجـراء ابتـداء مـن سـنة ١٩٩٠ بموجب القانـون رقـم ٩٠-١١ الـذي يـنـظم عـلاقـات العمـل الفـردية ، ولم يستـمر تطبـيق مبـدأ أجـر المنصـب إلا في قطـاع الوظـيف العمـومي .

ب - تعريـف المعاش: يقصد بالمعاش مبلـغا من المال يتقـاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهـاء خدمته بصـورة نظامية أو بعد إصابـته بعـجز ، ويـؤول إلـى المستحقـين عـنه وإلـى أبويـه بعد وفاته ، وذلـك مقـابل المبـالغ التـي تقـتطـع مـن أجـرته و مساهمـات الدولة أو الجماعات المحلـية أو المؤسـسة التابـعة لـها[3] .

وهنـاك عدة أنواع من المعاشـات منها مـعاش التـقاعد ، مـعاش العجز، معـاش المستحقـين ، معـاش الأبـوين ، معـاش ذوي الحقوق ... الخ .

---

[1] - الأجـر الأدنـى الوطنـي المضمون وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على طاقم العمال وطاقم القطاعـات والنشـاطات حيث يتم تحديده من قبل الدولة - الحكومة - بمقتضى نصوص تنظيمية بالـنظر إلـى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية ويتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية . راجـع الفصـل الرابع ص ٢٢١ وما بعدها من كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية - ج ٤ ، الأستاذ / أحمية سليمان.

[2] - قـانون رقم ٧٨-١٢ المؤرخ في ٠٥ أوت ١٩٧٨ المتعلق بـ القانوني الأساسي العام للعامل وخاصة المادتين ١٤٩ و ١٥٠ منه .

[3] - راجـع مفهـوم التقاعد وأساسه الوظيفي والإجتماعي من المطلب الأول من المبحث الأول ، الفصل الأول من هذا البحث.

ويدفع المعاش أو الراتب التقـاعدي بـلا مقـابل (دون تأديـة أي عمل حين تسـلمـه) إلى مـن انتـهى دوره في الخدمة أو كـان عاجـزا عـن أداءهـا، أمـا الحقـ ـوق التقاعـدية فهي منبثقة عن حقوق العمـل ومحـدودة بـه فمـن ليسـت لـ ـه حقـ ـوق عمـل ليست له حقوق تقاعد . وتبـعا لذلـك فـإن الأجـور هـي الأصـ ـل وإن أي رفـ ـع لمسـتـوى الأجـ ـور يـ ـؤدى إلـى رفـع مستـوى الـرواتب والاستحقـاقات التقاعـ ـ ـدية .

ويحسـب الراتـب أو المعـاش التقـاعدي بضـرب المعـدل الإجـ ـمالي (الحـاصـل مـ ـن ضـ ـرب عـدد السنـوات المعتمـدة في نسـبة الاعتماد) في الراتـب الشهـري المتوسـط والأجـر المرجـعي والـذي سيـأتي شـ ـرحه .

جـ - منحـة التقاعـ ـد : منحـة التقاعد هي مبلـغ مالي محدد له نفـس طـ ـابع الراتـ ـب التقـاعدي ويخضـع لنفـس القواعد التي تحكم معاش التقاعـد باسـ ـتثناء قـاعـدة الحـ ـد الأدنى ، وقد خصـص التشريـع الجزائـري منـحة الـتقاعـد للعمـ ـال الأجـراء وغـير الإجـراء الذيـن لم يستـوفوا شـرط مـدة الخـدمـة للاستفـادة مـن معـاش التقـاعد وذلـك بموجب أحكام المادة ٤٧ مـن القـانون ٨٣-١٢ المتعـلق بالتقاعد ويشتـرط على العـامل الذي لم يكمل ١٥ سـنة فـي الخدمـة ، ليفـتح لـه الحـق في منـحة التقاعـد ، أن يثبت مزاولته للنشـاط الفعـلي لمدة ٥ سنوات أو(٢٠ ثلاثـيا) مدفوعة الاشـتراك على الأقل ، وأن يكـون قد بلـغ سن ٦٥ سـنة للعامـل الأجـير و٧٠ سنة لغير الأجـير كحد مطلق ، بغض النـظر عن جنـسه والفـئة التي ينـتمي إليها وكـذلك المنـصب الذي شغـله ، ثم خفـضت هذه السن إلى السـتين سنة بالنسـبة للأجـراء و٦٥ لغـير الأجـراء[1] . حتـى يتمكـن هـؤلاء مـن الاستفـادة بمنحة تقاعـد بمقتضى الأحكام التي تقضي بدفع الاشـتراك التعويـضي والمساهـمة الجزافـية (**RACHAT DE COTISATION**) للأشخـاص الذيـن لم يسـتوفوا شـرط مدة الخدمـة كما سـبق وأن أشـرنا .

[1] - أنظـر المادة العاشرة من القانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ١٩٩٩/٠٩/٢٢ المعدلة للمادة ٤٧ من القانون ٨٣-١٢ السالف الذكر .

ونشـير هـنا إلـى أن العـمال غـير الأجراء لا يمكنهم الإستفـادة من مـنحة تقـاعـد مـا لـم يثـبتوا مزاولتـهم للنشـاط لمدة دنيا تقدر بسـبعة سـنوات و نصـف على الأقـل[1] .

إذا تحصـل الأجـير على منحة التقاعد واستـمر في ممارسة نشاط مهـني واسـتـوفى الشـروط المطلوبة للاستفادة من راتب التقاعد يمكنه الحصول على هـذا الأخـير بدل منحة التقاعد ، على أن يرجع المبالغ التي قبضها بـاسم منحة التقاعـد حسـب اتـفاق معين مع الصندوق الوطـني للتقاعـد[2] .

ثانـيا : أسـاس حسـاب معـاش التقـاعد

أ - **عنـاصر تصفـية المعـاش**

يـنـص نظام التقـاعـد الجزائـري على أنه يصفي معاش التقاعد العـادي على أسـاس ثلاثـة عنـاصر أساسـية وهـي: الأجـر المرجـعي ، مدة الخدمـة، نسـبة الاعتـماد لسنـوات التأمـين ٢,٥% والتي سنوضحها فيما يلي :

١ - **الأجـر المرجعـي** : هـو الأجـر الخاضـع للاشـتراك فـي الضـمان الاجتمـاعـي(الخـاضـع للإقتطـاعات الخـاصة بالضمـان الإجتمـاعي ومنـها نسـبة التقـاعد) والـذي يحسـب كمـا يلـي :

- إمـا بمتوسـط الأجـر الشهـري للسنـوات الخمـس الأخيرة التي تسـبق الإحـالة علـى التقـاعد .
- أو بمتوسـط الأجـر الشهـري المحـدد خـلال السنـوات الخمـس التـي عرفـت أعلـى أجـر ، إذا كـان ذلـك أكـثر نفـعا للمتقاعـد[3] .

ويعتـبر الأجـر المرجـعي هو الوعـاء الـذي يجـمع أسـاس كل العوامل التـي تدخـل فـي حسـاب الأجـر ، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضـات المتمـثلة فـي المصـاريف التي يفرزها العمل ، كالتعويضات المتعلقة

---

[1] - وزارة العمـل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، ٣٠ و٢٠٠٠/٠٥/٣١ ، ص ٩١ وما بعـدها .

[2] - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P :33 .

[3] - راجع المادة الثانية من القانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ١٩٩٩/٠٣/٢٢ المعدلة للمادة ١٣ من قانون التقاعد ٨٣-١٢ السالف الذكر.

بالشـروط الخاصـة بالإقامـة والبعد عن مكان العمل [1] ، والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتسريح وغيرها .

٢ ـ **فـتـرة التـأميـن** : ويقصـ ـد بها سنـوات العمل المعتمدة وتضـم فتـرات الخدمة الفعلية (**SERVICES EFFECTIFS**) مضافة إلى الفترات التـي نصـت عليها المادتيـن ١١ و٢٠ من قانـون التقاعد رقم ١٢/٨٣ مع الأخـذ بعـين الاعتبار أحكام المادة ١٤ من نفس القانون و أيضا المادة ٠٩ المعدلة بالأمر ٩٦-١٨[2].

٣ ـ **نسـ ـبة الاعـتمـاد لسـنـوات التأمـين:** حيـث تحتسـب كل سنة من مدد الخدمـة القابـلـة للتصفـية بنسـبة ٢,٥% من عناصـر الأجر الشهـري المكون لقـ ـاعدة تصفية المعاش ، بـدل النسـبة السابقة التي كانت تقدر بـ ١,٣٣% والذي كـان يتـقاضاها العـامل في تاريخ إحالته علـ ـى التقاعـ ـد .

ب ـ كيفـ ـية حـ ـساب مبـ ـلغ المـ ـعاش

بحصـر عنـاصر تصفية المعاش تتكـون القاعـدة التـي يحـسب علـى أسـاسـها مبلغ معـاش التقاعد ولشـرحها وتبسيـطها نتـبع الخطوات التالـية :

أولا ـ يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعـ ـنى حسب مـساره المهـ ـ ـني .

ثانيا ـ يضرب عدد السنـوات المحصـل علـيها في نسبة الاعـتماد وهـي ٢,٥% للحصـول على نسـبة معيـنة .

ثالثا ـ يحسـب مبلـغ الأجـر المرجـعي علـى النحـو السـ ـابق ذكـره.

رابعا ـ تضـرب النسـبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجـعي والحاصل هو مبلـغ المعـاش التقـاعدي للمعـني الذي تضاف له عـلاوة عـلى الـ ـ ـزوج المكـ ـ ـفول .

---

[1] - مـن محاضرة المدير العام للصندوق الوطني للمعاشات السيد/ محمد دويري ، ألقيت في ندوة تكوينية نظمها المعهد الوطني للدراسات الاجتماعية والبحوث النقابية يومي٢٩ و ١٩٩٧/١٠/٣٠ ، بعـنوان المنظومة التقاعـدية في الجـزائر نشـر في جريدة الثـورة والعمـل الصـادرة فـي ٠٤ و١٩٩٧/١١/١١ عدد ١٧٨ .

[2] - راجع الفترات المعتمدة في المطلب الثاني ، من البحث الثاني للفصل الثاني من هذه الدراسة.

وكمـــثال عـن ذلـك يمكـن افـــتراض أن :

عاملا اشتغل ودفع الاشـتراكات لمــدة ٢٢ سـنة فمبلغ معاشـه يحسب علـى الشكـل الآتـي : ٢٢ × ٢,٥ = ٥٥%

مـن الأجـر الخاضـع للاشتـراك في الضمـان الإجتمـاعي .

جـ – حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين لغير الأجراء

يـتحـدد مـبـلغ المعـاش التقـاعدي للعمـال غير الأجراء حسب ثلاثة معايـير هـي :

١ ـ عـدد سنـوات النشـاط .

٢ ـ كـل سـنة عمـل تضـرب فـي نسـبة قـدرها ٢,٥% [١].

٣ ـ وعاء احتساب المعاش وهـو متوسـط مداخـيل العشـر سنـوات التي عرفت أعلى المداخـيل طـوال الحياة المهنـية علـى أن لا يقـل مبلغ المعاش لهـذه الفئة عـن نسبة ٧٥% من مبـلغ الأجـر الوطـني الأدنى المضمون . وأن لا يتعـدى نسبة ٨٠% من المبلـغ الأقصى للدخـل السنـوي الخاضـع للاشـتراك[٢] .

د ـ العـلاوات (الزيـادات أو الإضـافات لمبـلغ المعـاش)

يمـنح قـانون الـتقـاعد الجزائـري مثله مثل معظـم أنظـمة التقاعد في التشـريعات المقارنـة إضـافات أو تكميـلات إلى مبلغ المعاش عن العائـلة التي تكـون تحت كفـالة المستفـيد من معاش التـقاعد كالزوجـة والأطـفال والأصول شريـطة أن يثبت هذه الكفـالة ، وأن لا يكـون للزوجـة مـوردا خاصـا بها يفوق مـبلغ الحد الأدنـى للأجـر الوطـني المضمـون ، وأن لا تمـنح العـلاوة إلا على زوجة واحـدة فـي حـالة تعـدد الزوجـات .

وتحسـب العـلاوة التـي تضـاف إلى مبـلغ معـاش المتقاعد على الزوج المكفـول علـى أسـاس الأجـر الوطـني الأدنى المضمـون وتحـدد بما يعـادل ٦٠٠ مـرة مبـلغ الساعة الواحدة للأجر الوطني الأدنى المضمـون ، حيـث قـدر

---

1 - نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات .

2 - المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ – ٤٣٤ المؤرخ في ٣٠ نوفمبر ١٩٩٦ ، الذي عدل وتمم المرسوم رقم ٨٥/٣٥ المؤرخ في ٠٩ فيفري ١٩٨٥ والمتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

مـبلـغها بـ ـ ١,٧٣١،٠٠ د.ج شـهريـا في ٠١ سبتمبر١٩٩٨ ، وبعـد صـدور قـرار وزير العـمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني بتـاريخ ١٨ديسمبر١٩٩٩ [1] خفـض مـبلغ هذه العلاوة إلـى ٧٠٠,٠٠ د.ج شهـريا وأضيفت زيـادة قـدرها ٤٠% إلى بعض الفئات من المتقاعدين ، وشرع في تطبـيق القـرار فـي ٠١ جانفي ٢٠٠٠ وكـان ذلك بطـلب من الصندوق الوطني للتقاعد نظرا إلى الإمكانات المالية ، و تمثلـت الفئة التي شملتـها الزيادة في الأشخـاص العجـزة الذيـن استفـادوا من معـ ـاش تقـ ـاعدي بـ ـدل معـ ـاش عجز مـن الدرجـة الثالـثة، والأشخـاص العجـزة الـذين أحيـلوا علـى التقاعد مبـاشرة بسبـب عـدم استكمالهم لشـروط الاستفـادة من معـاش العجـز ، والعمال العجـزة الذيـن ثبـت عجـزهم بصفـة نهائـ ـية وكامـلـة . ولا تمـنـح هـذه الزيادة إلا بعـد رقابـة طبـية مـن قبل الصـنـدوق الوطـنـي للتقـاعد تثـبت الحاجة الضـرورية لهـؤلاء إلى مسـاعد للقـ ـيام بالأعمـ ـال العـادية الضروريـة في حيـاتهم ، علـى أن لا يقـل مبلـغ هـذه الـزيـادة عـ ـن ٢٣,٢٢٦،٠٠ د.ج للسـنة أو مـا يعـادل ١,٩٣٥،٥٠ د.ج شـهـريا وهـو المبلـغ المحـدد كحـد أدنى بموجب أحكـام تنظيمـية[2] كما تقرر مـنح تعويـ ـض تكمـيلـي للمعاش التـقاعدي والإيـراد (منحة تكميلـية لمـعاش التقاعـ ـد(**I.C.P.R**)) يـساوي مائة وعشرون دينار جزائري شهـريا (١٢٠,٠٠د.ج) وهـ ـذا فـي إطـار دعـم الأسعـار لفائـدة المتقاعدين الذين يقـل معاشـهم عن ٧,٠٠٠،٠٠ د.ج شهـ ـ ـريا[3].

ويمكـن أن يدرج ضمن الزيادات والاستثناء الخـاص لبعض موظفي التعليم العالـي المحدديـن بالمرسوم ٧٧-١٤ المؤرخ في ٠٦أوت١٩٧٧ بإخضاع التعويض

---

[1] - قـرار وزاري مؤرخ في ١٩٩٩/١٢/١٨ صدر في ج.ر.ج.ج رقم ٠١ والصـ ـادرة فـ ـي ٢٠٠٠/٠١/١٢ يحدد مبلغ الزيادة في المعاش على الزوج المكفول .

[2]et[3] - BELDJOUDI M.T, OP ,CIT, P :31 .

الخـاص الإجمـالـي في حسـاب معاش التقاعد وكذلك الاشتـراك في الضمـان الإجتمـاعي ، وتسـري أحكـام هـذا المرسـوم من تاريـخ ٠١ جانفي١٩٩١[1] .

ثالـثا : مبلـغ معـاش التـقاعـد

أ - المبـلغ المضمـون للمعـاش

وهـو الحـد الأدنـى الـذي لا يمكـن قانـونا لمبـلغ المعـاش أن يقل عـنـه ، بصـرف النظـر عن الوضعـية الإداريـة للموظـف أثناء إحالته على الـتقـاعد أو مـدة خدمـاته ، ويهـدف المشـرع الجزائـري من خلال إقرار مبدأ المـبـلغ المضـمـون فـي المعـاش إلى حماية القوة الشرائية للفئات الدنيا من المتقاعـدين لتمكينـهم من دخل يسـمح لهم بمواصـلة تكالـيف المعيـشة، وتأمـين دخـل المتقاعـديـن عـن طـريق منحـهم مبلغا مضمونا مهما كانت درجتـهم الإداريـة ومـدة خدمـاتهم ، وهـو ما يعتـبر أداة للتخفـيف من معاناة المتقاعد الماديـة والنفسـية وبالتـالي التخفـيف من ظاهرة الانحراف أثناء ممارسة النشاط التـي غالـبا ما يفـرزها الخـوف من المستقـبل المجهول .

ويحسـب المـبـلغ المضـمون للمعـاش علـى أسـاس الحـد الأدنـى للأجـر الوطـني المضمـون ولا يمكـن أن يكـون أقـل من نسـبة ٧٥%منه (أي ٠,٧٥ × ٨٠٠٠ د.ج =٦٠٠٠ د.ج) في الحـالة العـامة[2].

أما بخصوص المجاهديـن المتقاعديـن فـإن المبلغ المضـمون لا يمكنه أن يكـون أقـل من مرتـين ونصـف الأجـر الوطـني الأدنـى المضـمون (أي ٢،٥ × ٨٠٠٠ د.ج = ٢٠,٠٠٠،٠٠ د.ج)[3] .

---

[1] - مرسوم تنفيذي رقم ٣٦٤/٩٠ المؤرخ في ١٩٩٠/١١/١٠ والمتضمن إدماج التعويضي الخاص الإجمالي الذي يتقاضاه بعض موظفي التعليم العالي في أساس حساب معاش التقاعد، جريدة رسمية رقم ٥٠ الصادرة في ١٩٩٠/١١/٢١.

[2] - المادة ١٦ من قانون التقاعد رقم ٨٣-١٢ السالف الذكر .

[3] - المادة١٤ من الأمر رقم٩٦-١٨المعدلة للمادة٢٥ من قانون التقاعد رقم٨٣-١٢السالف الذكر .

ب - المبلـغ الأقـصى للمعـاش

حـدد المشـرع الجزائـري النسبة القصوى لمبلغ المعاش **بنسـبة ٨٠%** من الأجـر المرجـعي المصـفى علـى أسـاس معـاش التقـاعد .

ويتـم تحـديد سـقف مبلغ المعاش التقاعدي بـ ١٥ مرة الأجر الوطني الأدنى المضمـون . (أي أن مبـلغ المـعاش لا يمكـن أن يكـون أعـلى مـن ١٥ × ٨٠٠٠ د.ج = ١٢٠,٠٠٠،٠٠ د.ج) .

ويمكـن القـول أن هـذه النسـبة للتقاعـد تعـد من بـين النسـب الأكـثر ارتـفاعا المعـروفـة في العالـم[1] .

ولكـي يتمكـن الصـندوق الوطني للتقاعد من إيجاد نوع من التوازن المالي والمحافظـة علـى المـنظومة الوطنية التقاعديـة تكفلت الدولة بدفع نفقـات الدعـم الوطـنـي (الفـروق التكميلـية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ المضـمون . وتجـدر الإشـارة إلى أهمـية هذا الإجـراء الـذي يؤكـد انشغال الـدولة الكبـير بمصـير فـئة إجتمـاعـية حساسـة وهـي فئـة المتقاعدين كما جـاء هـذا الإجـراء لـتكريـس تضـامن الأمـة الجزائرية مع عمالـها القدماء ، وأما ما سـيتحمله الصـنـدوق الوطـني للتقـاعد مستقبـلا فهو الامتـيازات فقط ، الناتجة مباشرة ونسبـيا عـن مجهـودات المتقـاعد فـي سـنوات عمـله ، أي السـنوات التـي دفع خـلالها الاشـتراكات . وفيما يخص الفوارق التكميلـية الذي أدرج لرفع المنح الضعيـفة إلى مستـوى المبـلغ الأدنـى للمعاش المحدد حاليا بنسبة ٧٥% من الأجـر الوطـني الأدنـى المضمـون والفـوارق التكميلـية التـي تقدم إلى العمال المجاهـدين المتقاعـدين فسيعتـبر دعمـا عمـوميا[2].

---

[1] - مقارنة ببعض الأنظمة التقاعدية في دول أخرى ، مثل : المغرب حيث يبلغ سقف مبلغ المعاش مـا بين ٦٠ و ٩٠% في النظام الجماعي و ١٠٠% في نظام المعاشات المدنية ، بينما يبلغ سقف مـبلغ المعاش في النظام الفرنسي ٨٠% وفي النظام البلجيكي ٧٥% والتونسي ٩٠% وفي النظام الليبي ٨٠% .

[2] - الجـريدة الرسـمية لمـداولات مجلس الأمة ، الجزائر : العدد ٠٢ ، ص ٠٧ ، من مداخلات الوزير حسان العسكري وزير العمل والحماية الاجتماعية في حكومة السيد أحمد أويحي .

رابعا : تاريخ الانتـفاع بالمـعاش التقاعـدي

تحـقّ المـعاشات للعـمال بعد استيـفاء كل الشـروط المنشـئة للحـقوق ويكـون تاريـخ الانتـفاع بدايـة مـن :

ـ تـاريـخ حـذف الموظف أو العامـل مـن منصـبه ، وشطب اسمه من قائمة العـمال بسـبب إحالـته على التقاعـد .

ـ تاريـخ وفـاة العامل أو الموظف فيما يتعـلق بمبلغ المعاش المنقـول .

ـ تـاريـخ أول الشـهـر المـوالي للتـاريخ الـذي تثبت فيه نسبة العجز الـذي يسـتحق بموجـبه العامل معاش العجز حسـب المقاييس المعمول بها في هذه الحالة وقد نصت المـادة ١٩ من قانـون ٨٣-١٢ على أن يحـدد تاريخ بداية التمتع بالمعـاش في اليوم الأول من الشهـر الذي يبلغ فيه المعـني بالأمـر سـن التقاعد، وذلك عـند استيفاء الشـروط المنشـئة للحـقوق .

ومهـمـا كان تاريخ تقديـم ملف طلب الإحالـة على التقـاعد والاستفـادة مـن المعـاش وفي نطاق التـقادم الخمـاسي فإن تاريخ الانتـفاع بالمعاش التقاعدي حدد بأول يـوم من الشـهر الذي يلي مباشـرة تاريخ الانتهـاء الفعلي للنشاط المهني (الـتوقـف عـن العــمل) ولا يمكـن بأي حال من الأحوال أن يصرف مـعاش التقاعـد للمعـني بالأمر أو لذوي حقوقـه قبل النهـاية الفعلية لعقد لعمـل والذي يتم إثبـاته بشهادة توقيف الراتـب[1] من طرف صاحب العمـل أو الهيئة المستخـدمة .

للمسـتفـيد مـن معـاش التقاعـد الحـق في الأداءات العينـية للضـمان الإجتماعــي (كتعويضـات المــرض ، الأدوية ، الأمومـة ، المنح العائلـية ...) عــدا مـنحـة التقاعـد أو منحـة العجز أو التعويـض اليومي ، وذلك مثل العامل المؤمـن الذي مازال يمـارس نشاطه ، وتدفـع معاشات التقـاعد شهريا وفي الآجال المحــددة لهـا ، وتدفــع الاستحقاقات الأولـى بعد شهر من تاريخ الانتهاء الفعلي لممارســة النشـاط .

ولا يجـوز تحويـل مبلغ الراتب التقاعـدي إلى خارج التـراب الجزائري . كمـا لا يجـوز دفعها لمستحقيـها إلا في الجزائـر ، أما فيما يتعـلق بالمتقاعديـن الذيـن ينـتقـلون إلى دولة أجنبـية تربطها مع الجزائـر معاهدات واتفاقات دولـية

---

[1] - راجع المطلب الثاني من المبحث الثاني في الفصل الأول (شرط مدة الخدمة والاشتراكات) .

للاستقرار فيها بعد إحالتهم على التقاعد فإنه يمكنهم طلب تحويل أداء معاشاتهم إلى هذه الدولة[1] .

المطلب الثاني : تعديل المعاشات

تؤثر التطورات الإقتصادية والاجتماعية في أي بلد كان تأثيرا مباشرا على نظام التأمينات الإجتماعية لكون هذه النظم ترتبط ارتباطا وثيقا بالإتجاهات والتطورات الإقتصادية ، ويتجلى هذا التأثير في كل فروع الضمان الإجتماعي وعلى وجه التحديد في الرواتب التقاعدية .

وما دامت أهداف هذه النظم التقاعدية هي توفير العيش الكريم للمتقاعدين في جميع الظروف فمن الضروري أن تقوم هذه النظم بالعمل على تأمين دخل للمتقاعد تتناسب قيمته طردا مع تكاليف المعيشة ، وهذا معناه أن تقوم بتعديل قيمة المعاشات التقاعدية لتنسجم مع التقلبات في العوامل الإقتصادية وتتلاءم باستمرار مع تكاليف المعيشة .

وقد سعى المختصون في مجال الضمان الإجتماعي إلى تحقيق هذا الهدف وذلك بتعديل قيمة الرواتب التقاعدية دوريا كلما ارتفعت الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة حتى يحتفظ المعاش بقدرته الشرائية . ولهذا نجد معظم النظم التقاعدية في دول العالم تتجه إلى تعديل المعاشات كي تتلاءم مع ظروف المعيشة[2] بأسلوب علمي وبطرق عديدة .

---

[1] - أنظر المادة ٥٣ من القانون ٨٣-١٢ ، تنص على : لا يجوز دفع المعاشات والمنح المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطني إلا إذا قضت بذلك أحكام وردت في اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر .

[2] - لقد جاء في الإتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ بشأن المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي والتي دخلت في دور التنفيذ في ٢٧أفريل١٩٥٥ . النص التالي :"يجب إعادة النظر في معدل الدفعات الدورية المستحقة (المعاشات) بسبب الشيخوخة وإصابات العمل وكذا العجز والوفاة ، عند حدوث تغيرات جوهرية في المستوى العام للكسب نتيجة لما يطرأ من تغييرات جسيمة على مستوى المعيشة" راجع الأستاذ / ألفونس شحاته رزق ، التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " المرجع السابق. ص١٣٦.

أولا : أســس وطـرق تعديـل الرواتـب التقاعديـة

تـتفـق التشـريعات فـي معظم نظـم التقاعد على تعديـل وتثمين الرواتب التقـاعدية ، وتختلف كـل دولـة عن الأخـرى في أسـس هذا التعـديل .

فـبعض الدول تعتمـد التعديل المتتـالي (**systématique**)وفقا للإجـراءات والطـرق والنسـب التي يحددها القانـون بصفة دورية ، ويتـم بناء على التغيـير فـي الأرقام القياسـية في النفقات المعيشـية أو الأجور وقـدرة الإقتصـاد الوطـني علـى تحمـل هـذا التعـديل .

وبعضـها الآخر تطبق هذا التعديـل وفقا لقواعد وإجراءات منصوص عليها في القانون حسب متغيـرات الظروف الإقتصاديـة دون أن تحدد الكيفيات والدرجات والنسـب الـلازمة لذلـك .

وهـناك دول أخـرى تقـوم بمراجـعة معاشات التقاعـد وتثمينها حسب الظـروف وفـي هـذه الحالة لا يحتوي القانون على أية تدابير تتعـلق بالتعديـل ومراجعة المعاشات تحـدث بقوانـين لاحـقة [1] .

وهـناك طـرق كثـيرة لتعديـل المعاشـات أهمـها :

أ ـ الـتعديل وفقـا لمستوى الأسعار : وهي عملية ربـط تعديل الرواتب التقاعديـة بمسـتويات الأسعـار وتهـدف هذه الطريقة إلى الاحتفاظ بالقدرة الشرائية للمعاشات لكـي يستطيع المحالـون على التقاعد مواجـهة نفقات المعيشـة طوال مدة حصولهم على المعاش .

ب ـ الـتعديل وفقـا لمسـتوى الأجور : إن تعديـل الرواتب التقاعدية وفقا لمستوى الأجور معناه زيادة المعاشات بنفس المعدلات التي يزيد بها متوسط الأجور ، ويـرى الاقتصـاديون أن الـتعديل علـى هذا النحو اكثر استقرارا بالنسبة للمتقاعديـن ، ففي حالة ارتفاع الإنتاجـية والأسعار مثلا فـإن زيادة الأجور ترتفع بمعدل أكـبر .

وتعديـل المعـاش وفقـا لهـذه المعدلات يعني زيـادة في القوة الشرائية للمتقاعد ومن ثمة تمكيـنه المشاركة في ثمـرات ارتفاع مستويـات الإنـتاج .

---

[1] - المركـز العربـي للتأمينات الإجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها ، المرجع السابق ، ص ٣٨ .

وتلجـ ـأ الكثـير من الدول إلى تعديل المعاشـات وفقا لمستويات الأجـور على اعتبار أنها تعكـس إلى حد كبـير مدى التغير في مستـوى المعيشة ، كما تأخذ دول أخـرى في الإعتبـار عند تعديـل المعاشات إدراج عناصـر متعددة من بيـنها مقـ ـدار الـزيادة فـ ـي الدخـل القومـي أو الإنتاجية أو غير ذلك مـ ـن المؤشرات الإقتصاديـة التي ترتبـط بمدى الارتفاع في مستويات المعيـ ـ ـشة .

ثانيا : تعديـل المعاشات في نـظام التقاعـ ـد الجزائـ ـري

لقـد طرأت تغيرات وأحداث في الجزائـر خلال التسعينـيات نتجـت عنها انعكاسات عديدة على الوضع العـام وعلى ظروف معيشة جلّ العمال النشطـين منهم والمتقاعدين .

ومـ ـن المؤكـد أن هذه المرحلة الصعبـة والأزمة التي تمر بـها البلاد قد غـيرت الأوضـ ـاع العامـة رأسـا على عقب على جمـيع الأصعدة السياسية منها والأمنـ ـية والإقتصـاديـة والإجتماعيـة ، وهذا ما أسفر عن تدمير إقتصـادنا ولو جزئـيا ، مما أثقل البلاد بالديـون ووضعها تحت رحمة صندوق النقـد الدولي والبنك العالمي ، وما تولد عن ذلـك هو إنخفاض حاد في مستـوى معيشة الجماهير وتفـاقم البـؤس والبطالة والتدهـور المستمر للقدرة الشرائـية بفعل سلـسلة الارتفاع المذهل في أسعـار المواد الغذائية والمنتجـات ذات الاستـ ـهلاك الواسـ ـ ـع .

وأمـام انعكاسـ ـات انـتقال الاقتصـاد الوطـنـي من نظام القطـاع العام (الاشـتراكي سـابقا) إلى نظام اقتصـاد السوق وتدهور القطـاع العام في ظل نمـو غير متـوازن للقطاع الخاص في ظـل الشروط القاسية لصندوق النقد الدولي (FMI) ظهـر انخفـاض فادح في قيمـة العملة الوطنية ، وبالتالي تدهور القدرة الشرائية مما جـعل الطبقـات العمالية وشرائحها من الموظفـين والإطارات المتوسـطة في أسفل السلم الاجتماعي ولا سيـما فئة المتقاعدين الذين يتقاضون مرتـبات ضعيـ ـفة .

إن الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال المتقاعدين وتمكينهم من العيش فـي ظروف ملائمة مع تفاقم الأوضاع المستمر ، لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريـق تطبـيق قـانون الـتقاعد بكل ما يحمله من إيجابيات ، وتعديله إلى الأحسن كلما دفعت الظـروف إلى ذلك ، مع مراعاة الأوضاع الإقتصادية والاجتماعية للبلاد والحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعـد.

ولا شـك أن حماية القدرة الشرائية للمتقـاعدين تتم بإعادة تثمين المعاش ولقد نصـت المادة ٤٣ من قانـون ٨٣ - ١٢ على أن : " تراجـع الأجـور المعتـمدة كأسـاس لحسـاب المعاشـات وكـذا المعاشات التي تمـت تصفيتها حسـب تطور الـنقـطة الإسـتدلالية المعـتمدة لحسـاب الأجر الأساسي للعمـال " ، حيث ترتبط الزيـادة في المعاشات بالزيـادة في الأجور وهذا الإجراء مستمد من أحكـام القانون الأساسي العام للعامل ، غير أن هذه المـادة لم تطبق في الواقع منذ البداية باعتبار أن العمـال المحالين على التقاعد لم يعرفوا زيـادة في معاشاتهم حتى سنة ١٩٩١.

ونظرا لإلغاء بعض أحكام القانون الأساسي العام للعامل ، فإن القيمة النقدية للنقطة الإسـتدلالية المعـتمدة فـي السـابق كأساس لحساب الأجور ، لم تعد موحدة في كل القطاعـات المهنـية ، وأصـبحت الـزيادة في معاشات التقاعد تحدث وفقـا لمستوى المعيـشـة ، ففـي عـام ١٩٩١ ارتفع مبلغ المعاشات بحيث يوفر للمتقاعدين ظروفا معيشـية مقـبولة ، ومنذ ذلك العام ما من سنة تمر إلا وتطرأ فيها زيادة على رواتب المتقاعدين ومنحهم ، إلى أن جاء الأمر رقم ١٨/٩٦ الصادر في ٠٦جويلية١٩٩٦[1] ، بطرق ومكانيزمات جديـدة لتعديـل رواتـب المتقاعـدين .

وهكـذا أضـحت العوامـل المؤدية إلى زيادة الأجور تحدد بقـرار من قبل الوزيـر المكلف بالضمان الإجتمـاعي بناء على اقتـراح من مجلس إدارة الصندوق الوطنـي للـتقاعـد[2] ، ولـم يـأت قانون ٠٣/٩٩ إلا بتغيـير في تاريخ تثمـين الرواتـب الـتقـاعدية ، وبـتجديد معاملي تثمـين الأجر المرجعي لحساب المعاشات الجديـدة ، والمعاشـات والمنـح المصـفاة[3] .

---

[1] - أمر رقم ١٨/٩٦ مؤرخ في ٢٠ صفر عام ١٤١٧ الموافق ل ٠٦ مايو سنة ١٩٩٦ يعدل ويتمم القـانون رقم ١٢/٨٣ المؤرخ في ٢١ رمضان ١٤٠٣ الموافق ٠٢ يونيو ١٩٨٣ والمتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج رقم ٤٢ .

[2] - المادة ١٩ ، من الأمر رقم ١٨/٩٦ ، السالف الذكر .

[3] - المادة ٠٩ ، من القانون رقم ٠٣/٩٩ ، السالف الذكر .

كما أصبحت الزيادة في المعاشـات والمنح التقاعدية تراجـع وتعدل من حين لآخر وتتجه فعليا نحو الارتفاع في فاتح مـاي من كل سـنة ، ونسبة الزيادة ترجـع أساسا إلى تقريـر وزارة المالـية والمجلس الإداري للصندوق الوطني للتقاعد ، ويتم إقرار إجراءات الزيـادة بقرار من وزيـر العمل والحماية الإجتماعية .

وفـيـما يلي جـدولا يوضـح الزيـادة فـي رواتـب التـقاعد ابتـداء من سـنة ١٩٩١ إلى غـــاية ٢٠٠٠ .

سـنة ١٩٩١ قـرار مؤرخ في ٠١ يونيو ١٩٩١ ج.ر عدد ٢٦	كانـــت إعـادة التقويـــم تتضـــمن ثـلاث نسـب مختلـــفة. ٣١% بالنسبة للمـعاشات التي يرجـع أثـرها إلى ما قـــبل ١٩٨٤ . ٩%بالنســبة للمعاشـات والـريوع التـي يـرجع أثـــر هامـا بين ١٩٨٤،١٩٨٩ ٧% بالنســبة للمعاشات والمنح والريـوع الممنوحـة سـنة ١٩٩٠ مع أثـر يسـري إبتـــداء من أول جانـفي ١٩٩١ .
سـنة ١٩٩٢ قـرار مؤرخ في ١ مارس ١٩٩٢ ج.ر عدد ١٧	زيـادة بمعـدل ١٠% على كل امتـيازات التقاعـد دون التميـيز مع أثـر يـسري اعتـبارا من أول أبريـل ١٩٩٢ .
سـنة ١٩٩٣ قـرار مؤرخ في ١٤ يونيو ١٩٩٣ ج.ر عدد ٤٦	زيـادة بمعـدل ٢٧% بالنسـبة لكل المـعاشات والمنح مع أثر يسري اعتـبارا مـن أول أبريـل ١٩٩٣ .

اعتـماد نسـبة تختلف باختلاف تواريـخ الإحـالة على التقاعـد وكذا تواريـ ـخ بدايـة التمـتع بالمـعاش . وهكـذا ، يتـم إعـادة تقويـم المعاشات على النحـو التالـي : ٣١% بالنسبة للمعاشات المصفاة بموجب التشريع القديم (قبل ١٩٨٤). ٢٠% بالنسـبة للمعاشات المصـفاة بـين ١٩٨٤ و ١٩٩١ . ٥% بالنسـ ـ ـبة للمـعاشات المصـ ـ ـفاة بـ ـين ١٩٩٢ و١٩٩٣ . مع أثـر يسـري اعتـ ـبارا من أول أبريـ ـل ١٩٩٤ .	سـنة ١٩٩٤ قـرار مؤرخ في ١٥ جانفي ١٩٩٥ ج.ر عدد ٠٢
لـم يـتم رفع المعاشات والمنح من حيث النسبة المئوية ، وإنما بالقيمة المطلقـة وفق مبلغ يختلف باختلاف تواريخ الإحالة على التقاعد باعتماد نفـس الفـترات المـراجعة مع إضافة عنصر جديد يتمثل في ضرورة استـفادة الجمـيع بما في ذلك أصحاب الأجـور الدنـ ـيا . وهكذا يتـم إقـرار الزيادات المتتالـ ـية : ٣٥٠ دج بالنسـبة للمـعاشات المصـفاة قبـل ١٩٨٤ . ٢٥٠ دج بالنسـبة للمـعاشات المصـفاة بيـن ١٩٩٤ و ١٩٩١ . ١٥٠ دج بالنسبة للمعاشات التي تسـري منذ ١٩٩٢ و١٩٩٣ و١٩٩٤. مع أثـر يسـ ـري اعتـ ـبارا من أول أبـ ـ ـريل ١٩٩٥ .	سـنة ١٩٩٥ قـرار مؤرخ في ٢٤ سبتمبر ١٩٩٥ ج.ر عدد ٥٤
١٠% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعـولها قـ ـبل ١٩٨٣ . ٨% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من٨٤/١/١ و٩١/١٢/٣١. ٤%بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولهامن٩٢/١/١ و١٩٩٥/١٢/٣١	سـنة ١٩٩٦ قـرار مؤرخ في ١١ سبتمبر ١٩٩٦ ج.ر عدد ٥٢

القرار	الزيادة
سنة ١٩٩٧ قرار مؤرخ في ١٢ نوفمبر ١٩٩٧ ج.ر عدد ٧٥	8% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير ١٩٨٤ . 6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول يناير ٨٤ و ٣١ ديسمبر ١٩٩١ . ٤% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين ٠١ جانفي١٩٩١ و ٣١ ديسمبر١٩٩٥ . 2% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول يناير ١٩٩٦ إلى ٣١ ديسمبر ١٩٩٦ (الكل بأثر رجعي يسري ابتداء من أول أفريل ١٩٩٧) .
سنة ١٩٩٩ قرار مؤرخ في ٠٧ مارس ١٩٩٩ ج.ر عدد ١٤	تمت إعادة تقويم المعاشات على النحو التالي وبأثر يسري ابتداء من أول أفريل ١٩٩٨ : 8%بالنسبة للمعاشات والمنح التي يسري مفعولها قبل أول جانفي ١٩٩٢ ٤% بالنسبة للمعاشات والمنح التي يسري مفعولها بين أول جانفي ١٩٩٢ و ٣١ ديسمبر١٩٩٦ . ٢% بالنسبة للمعاشات والمنح التي يسري مفعولها بين أول جانفي١٩٩٧ حتى ٣١ ديسمبر١٩٩٧ .
سنة ٢٠٠٠ قرار مؤرخ في ٠٢ أبريل ٢٠٠٠ ج.ر عدد ١٨	٦% بالنسبة لمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير ١٩٩٢ . ٤% النسبة لمعاشات التي يسري مفعولها من أول يناير ٩٢ إلى ٣١ ديسمبر١٩٩٧.

جدول رقم- ٠٤ – (يوضح زيادة رواتب التقاعد خلال فترة١٩٩١ – ٢٠٠٠).

يتضح من هذا الجدول أن الزيادة في الرواتب والمنح التقاعدية ابتدأت من سنة ١٩٩١ فقط رغم أن قانون التقاعد ٨٣-١٢ قد نص عليها في المادة ٤٣[1].

[1] - أنظر في هذا الشأن مجلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمناسبة انعقاد المؤتمر الثالث للإتحاد الوطني للعمال المتقاعدين ، جوان ٢٠٠ ص١٣ ومابعدها .

ا بحـث الثانـي

معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول)

يقصـد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة أو المعـاش المنقول[1] تلـك المبالغ المالية التـي يستفيد منها بعـض أفراد الأسرة أو الأشخـاص الذيـن كـانوا يعتمـدون في معيشتهم علـى دخل المتوفى حـال حياته سـواء كان راتب عمـل يستحق بموجبه معـاش تقاعد أو راتب تقاعدي ، أي الأشـخاص الذين كان يعـولهم المتوفى بأجره أو براتـبه التـقاعدي .

ويهـدف التشريـع بمعاش ذوي الحقـوق إلى حماية الأسـرة من الأخطار الإقتصادية الناتجـة عن وفـاة معيـلها .

وقـد كانـت النظم التقـاعدية في بداية نشـأتها لا ترتب حقـوقا تقاعدية للخلـف ، إنمـا يـنقطـع المعاش حـال وفـاة المتقاعد[2] ، ثم أصبـح مبدأ انتقال الحقـوق التقاعـدية إلى الأسـرة أمـرا لا بد منـه بعـد وفـاة العائـل المتقاعـد أو الـذي يحـق له راتـب التقاعـد .

وشـهـد القـرن العشـرون تطورا كبـيرا في هـذا المضمار تأسيسا على أن نظام التقاعـد يقوم على فكرة التأمـين من ناحية وفكـرة الحماية الإجتماعـية من ناحـية أخرى ، وتأصيـلا لفكرة الضـمان الإجتماعـي فإن ترتيب الحقوق التقاعدية لـذوي الحقـوق ترتهـن بفكـرة ضمان مستوى معيشـي لائق للفرد المكفول الذي تدخـل المشـرع لإنقـاذه من براثن الجـوع والعوز بتخصيص جـزء من الحقوق الـتقـاعدية إلـيه ، إلا أن هـذا التخصيص لا يكـون على حد سـواء بالنسبة للكافة مـن مسـتحقي الحق التقـاعدي ، وذلك بغية عـدم تفتيت الحقوق التقـاعدية ، بل يجـب اقتصارها على أرملة المتقاعد المتوفى وأولاده الذين هم أولى بهـذه الحـقوق مـن غيرهـم .

---

1 - كلها تسميات مختلفة للمعاش المنقول، وكل هذه الصيغ لها مفهوم واحد

٢ - عامر ، محمد علي . المرجع السابق ، ص ٣٥٣-٣٥٤ .

المستفيدون من المعاش المنقول(ذوي الحقوق)

تختلف الدول في ترتيب الأولوية لمنح معاش ذوي الحقوق بعد وفاة صاحبه الأصلي ، فمنها من تعطي الأفضلية للزوجة وأخرى للأولاد ، ومنها من تشترك مع هؤلاء الوالدين والأقارب الآخرين ، ومنها من لا ترتب لهم حقوقا إلا بعد عدم وجود الزوجة والأولاد[1].

أولا : تصنيف المستحقين للمعاش المنقول

ـ معاش الأرملة أو الأرمل

إن استحقاق الزوجة للمعاش عن زوجها المتوفى المتقاعد أو الذي يحق له التقاعد بعد وفاته أمر مسلم به في كل النظم التقاعدية وفي كل الدول مع اختلاف واضح في نسبة الاستحقاق من دولة إلى أخرى ، وكذلك في الشروط المطلوبة لاستحقاق الأرملة لهذا المعاش ، علما بأن الشروط المطلوبة لاستحقاق الأرمل للمعاش أكثر تشددا بالنسبة للأرملة .

وفي الغالب لا يحق معاش الأيلولة للأرملة في التشريعات المقارنة إلا إذا استوفت شروط منها :

ـ أن تكون عاجزة أو بلغت سنا معينة .

ـ أن يكون لها أولاد تحت كفالتها .

وقد تشترط بعض الأنظمة أن يكون زواج الأرملة بصاحب المعاش المتوفى قد حدث قبل سن معينة كما تربط أنظمة أخرى حصول الأرملة على معاش الأيلولة بوجود أطفالها في كفالتها ، بينما لا يعتبر ذلك ضروري في بعض الدول ، كفرنسا مثلا .

أما بالنسبة للأرمل فيمكن حصر شروط استفادته من معاش الأيلولة فيما يلي :

ـ أن يكون عاجزا أو مسنا .

ـ أن لا يكون له دخل خاص به .

ـ ضرورة وجود الزوجة المتوفاة القائمة بأعماله اليومية قيد حياتها.

---

[1] - عامر ، محمد علي . المرجع السابق ، ص٣٨٠ .

ـ الأصـــــــــول

قد يحـق لوالـدي المتقـاعد المتوفى جزء من معـاش الأيلـولة إذا ثبت أن المتقاعد كان يعيلهما أثناء حيـاته وأنهما في حـالة من العجز والكفاف حسب الشروط المطبقة في كل بـلد ، وقد لا يحـق لهما ، مع وجـود أرملة وأيتام في بعض البلدان.

ـ الأيـــــــــتام

يهـــدف تقـاعد ذوي الحقـوق إلى حماية الأسـرة من الأخطار الاقتصادية الناشــئة عن وفاة معيلـها ، والأيتام أولى بالرعـاية من باقي المسـتحقين باستثناء الأرمـلـة ، وذلـك لكـي يضـمن لهم حد الكفـاف من العيش ، لـذا أجمعت النظم الـتقـاعدية كافة على انتقـال هذا الحق إليهم وخـاصة القصر منهم ، وأهم اختلاف بين الـدول يكمن في تحديد السـن التي ينتهي معـها ضـمان التقاعـد للأيــتام.

ـ بقـــية الأقــربـاء

تختـلاف أداءات معاشات ذوي الحقـوق من دولة إلى أخرى ، وفي غالـب الأحـيان يـؤول المـعاش للأقـرب والأكـثر احتيـاجا مع التشدد في الشروط كلما بعـدت صـلة القـرابة عن المتوفى ، شـرط أن يكـون المعني في كفالة المتقـاعد المـتوفى عندما كان على قيد الحياة وليـس لـه مـورد كاف للعيش ، كما أن بعض النـظم لا ترتب حقا لهـؤلاء إلا في حالة عـدم وجود مستحـق أقـرب كالزوجـة أو الأولاد أو الأصـول .

ومـن المبادئ التي تركز عليها نظـم التأمينات الاجتماعية فـي أغلب الدول عـدم إطلاق تقاضي الخلف للمعـاش المنقول إلى الأبد ، بـل أنـه محدد باعتبارات زمنــية : إلا أن المـــدة الزمنـية التي يستغـرقها منح الحـق في المعاش المنقول تحـــدد تبـعا لظــروف كل مستحـق ، الابـن، الزوجـة ، الأم ...... الخ[1] .
و يرتهن المـدى الزمـني لصرف المعاش بالظروف المالـية والاجتماعية ، فبالنسبة للابـن مثـلا ينقطع عنه معاش ذوي الحقوق عند وصوله إلى سن القـدرة على العمل ويـنقطع عن الزوجة بزواجها من زوج آخر وعن البنت بزواجها أو بعملـها ..... إلا أن المدى الزمني لا يعتد به في أغلب النظم التقاعـدية في حال كون المستحق من العيال عاجز عن تحصيل رزقه دون النظر إلى عمـره أو أي اعتـبار آخـر .

---

[1] - عامر ، محمد علي ، المرجع السابق ، ص ٣٨٠ .

ثانيا : ذوي الحقـوق في نـظام التقاعـد الجزائـري

يحصـ ـر ذووا الحقـوق الذيـن لهم الحق في الانتفاع بالمعاش الذي كان يستفيد منه المـتقاعد قبل وفاتـه أو الذي كان بإمكـانه الاستفـادة منه ، في الزوجة (الأرمـلة) والـ ـزوج (الأرمـل) والأولاد المكفـولين والأصـول المكفـ ـولين . كما ذكـرتهم المادتـين ٣٠ و٣١ من قانـون التقـاعد رقم ١٢/٨٣ السـابق الذكـر.

وقبـل صدور هذا القانون كانت الأرمـلة هي المستفيدة الوحـيدة من المعاش المـنقول في النظـام العام والنظام الفلاحي وكانت الأنظمة الخاصة كنظـام الموظفين ونظام السكك الحديـدية والمناجم ...... تنص على معـاشات للأيتـام أيضـ ـا .

وكـانـت الشروط المطلوبة في الأرملة بلوغـها سن٥٥ سنة كحـد أدنى ، ومدة زواجها بالمتـوفى سنـتان على الأقـل وتكـون عاجـزة بنسبة ٦٦،٦٦%[1] .

وبدخـ ـول قـانون الـتقـاعد ١٩٨٣ حـ ـيز التطبيق تأسس معـاش للأيتام وكذلك للأصـ ـول أخـذا بخصوصـ ـيات المجتمع الجزائري الإسلامي ، وخصصت منحة للأطفـال المولوديـ ـن بعد الإحالة على التقـاعد وقبـل الوفاة ، كما ألغـيت بعض الشـ ـروط للاسـتفـادة من المعاش المنـقول كشـرط السن بالنسـبة للأرمـ ـ ـل والأصـول ، وشـرط أقدمـ ـ ـ ـ ـية الـ ـ ـ ـ ـ ـزواج .

أ ـ معـاش الأرمـلة

لقـد جاءت المادتان ٣٢ و٣٦ من قانون التقـاعد رقم ١٢/٨٣ لرفع الحيف عـن الأرمـلـة التـي كانت قبل هذا القانون تعاني الأمريـن للحصول على معـاش زوجهـا المـتوفى ، ولا سـيما الشـروط المجحفـة وتحديـد شرط بلـوغ سن ٥٥ لاستحقـاقها المعـاش المنقول وشرط أن يكون الزواج قد انعقد بكيفـية شرعية قبـل إحالة الزوج المتـوفى على التقـاعد بسنتـين علـى الأقـل .

وأصـبـح للأرملـة الحـق في معـاش الأيلولة حتى في حـالة الزواج من مـتقـاعد وبـدون أي شرط سـوى أن تثبـت زواجها من المتوفى بعقد شرعـي ، وذلـك أسوة بالقانون التونسي مثلا الـذي يخول للقرين الباقي علـى قيد الحياة الحق في المعـاش المنقـول بـ ـدون أي شـ ـرط .

---

[1] - راجع الأنظمة التقاعدية المتعددة المبحث الأول الفصل الثاني من هذا البحث .

غـير أنه في حالة تعدد الأرامل (أي وفاة المتقاعد وترك أرملتين أو أكثر في حدود أربعة) فإن معاش الأيلولة يقسم بينهن بالتساوي[1] هذا و إذا تزوجت الأرملة من جديد أو توفيت فإن مبلغ المعاش الذي كانت تستفيد منه يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المنقول[2] .

ب - معاش الأرمـل

يمكن للأرمل الذي توفيت عنه زوجته التي كانت موظفة أو عاملة أو متقاعدة الاستفادة من معاش منقول يستحقه ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة ، بعد أن يثبت زواجه بها بعقد شرعي طبقا لقانون الأسرة الجزائري الصادر في عام ١٩٨٤ ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته للزواج هذا ويطبق عليه ما يسري على الأرملة تماما ، بينما في بعض البلدان يقيد ذلك بشروط أكثر تضييقا من تلك المتعلقة بالأرملة ، ففي المغرب مثلا يشترط عليه أن يبلغ سن ٦٠ سنة ليتقدم بطلب الاستفادة من معاش زوجته المتوفاة أو أن يكون مصابا بعاهة أو بمرض عضال ينتج عنه عجز نهائي عن العمل حينذاك يمكنه الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته[٣] .

جـ – معاش الأولاد المكفولين

لاستفادة الأولاد المكفولين المصنفين بذوي الحقوق والمذكورين في المادة رقم ٦٧ من قانون ١١/٨٣ الصادر في ٠٢ يوليو ١٩٨٣ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية :

- أن تقل أعمارهم عن ١٨ سنة .
- أن تقل أعمارهم عن ٢١ سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة ، أو في حالة ما إذا كان الابن تحت الرعاية الطبية قبل سن٢١ سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج .
- أن تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة إذا أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضى بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون .

---

[١] - أنظر المادة ٣٨ من قانون ١٢/٨٣ المذكور سابقا .

[٢] - أنظر المادة ٤٠ من قانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

[٣] - ذ . محمد حنين ، المرجع السابق ، ص ٩٣ .

ـ لا يشترط تحديد السن للاستفـادة بالمعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانـ ـون بسبب عاهـات أو أمراض مزمنة عجزا تاما ومطلقا عن ممارسـة العمل ، وذلك طيلة مـدة هذه العاهـة أو المرض المـزمن .

ـ كما لا يشـترط حـد السـن بالنسـبة للبنـات اللاتي لا دخـ ـل لهـ ـ ـن .

وتطـبـق نفـس الشروط على أيتـام المرأة العامـلة التي يحق لها التقـاعد حتى وإن كـان ولدها غير شـرعي إذ يكفي إثبـات بنوة الولـد لأمـه المتوفـاة .

ويـوزع المعاش المنقول على الأولاد المكفولين من الورثة بنسب محددة قانونا حسب الحـ ـالات التالـ ـية :

١ ـ يحـ ـدد مـبلغ المعـاش المنقـول بنسبة ٨٠% مـن مبلغ المعـاش المبـاشر للمؤمـن له المتوفى في حـالة وجـود ولد ذي حـق مع أرملة المتوفـى ، ويستفـيد هذا الولـد بنسبـة٣٠% من راتب المعاش ، أما الأرمـل له نسبة ٥٠% من ذلك .

٢ ـ وفـي حـالة وجود أولاد ذوي حقوق مع أرملة وأصول المتوفـى المؤمـن له فـيكون مـبلغ المعـ ـاش المنقول يساوي ٩٠% من المعـاش المباشر ويوزع حسب النسـب التالية :٥٠% للأرملة ، ٤٠% للأصول والأولاد موزعة بنسب متساوية على الأولاد والأصـ ـ ـول[1] .

٣ ـ أمـ ـا فـي حالـة عدم وجود أرملة فإن ذوي الحقـوق من الأولاد مهـما كان عددهـم يتقاسـمـون بالتسـاوي المعاش المنـقول الذي يـساوي ٩٠% من مبـلغ المعاش التقـاعدي للمؤمن لـه المتوفـى .

٤ ـ وإذا وجد الأصـول مع ذوي الحقوق من الأبنـاء فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة ٩٠% ويوزع بنسبة ٤٥% لكل ولـد ، ٣٠% لكل واحد من الأصول ، ويخفض مبلغ المعاش المنقول إذا لزم الأمر في هذه الحالة حتى لا يتجاوز مجمـوع الحصص

---

[1]- إن توزيـع الحـق التقاعدي بحصص متساوية أمر منتقد ومخالف للشريعة الاسلامية حيث انه يوزع حسبما هو منصوص عليه قانونا ويختلف عن الإرث سواء في مساواة حصة الابن والبنت أو في كيفية توزيعه فهو ليس بتركة وهذا أمر غير مقبول .

لذوي الحقوق ٩٠% لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفـوق المبلغ الإجمالي لمعاش ذوي الحقـوق ٩٠% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى[1] .

٥ ـ أمـ ـا إذا توفى المتقاعد أو العامل الذي يحـق له التقاعد عن ولـد واحد يكفله دون وجـود زوج أو أصول فإن للولد نسـبة ٤٥% فقط[2] من مبلغ المعاش المباشر.

٦ ـ وفـ ـي حالة ما إذا كـان الأب والأم عاملين أو متقاعـدين معا فإن الأيتام ذوي الحقـوق يجمعون بين معـاشي الأب والأم معـ ـا بعـ ـد وفاتهـ ـ ـما .

د ـ الأصـ ـ ـ ـ ـول

لقـد سـبـقت الإشـ ـارة إلى أن بعض النظم التقاعدية لا تخصص أي حق لأصـ ـول العـامل المتقاعد المتوفـى إلا في حالة عدم وجود أرمـلة وأيتام ، أو في حالـة وفـ ـاة المـتقاعد بسـبب حادث عمل[3] وكانت النظـم في الجـزائر سابقا لا تمـنحـهم أي حق حتى بعد صدور قانون ١٢/٨٣ ، وحسب تقاليد المجتمع الجزائري المستمـدة من التعاليم الإسلامية ذكر المشـرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق فيما يتعلق بالمعـاش المنقول شريطة أن يكونوا تحت كفـالة العامل قبل تاريخ وفاته . أو إذا كانـ ـت موارد كل منهما أقل من المبلـغ الأدنى من المعاش المباشر[4] أي أقل مـن نسـبة ٧٥% مـن الأجـ ـر الوطني الأدنى المضمـون ، ولا تخضـع استفادة الوالديـن مـن معـاش ابنهما المتوفى لشـرط السن[5] ، أو بعـدم وجود آخرين من ذوي الحقـوق ، كما يسـمح القانون الجزائـري للأصول بالجمع بين عدة معاشـات في حدود ضعف المبـلغ الأدنى لمعـاش التقاعد (المعاش المباشر) . غير أنه في حالة مـا إذا كان أحد الأصـول متحصلا من قبل على معـاش منقول فأكثر ، فإن مبـلغ المعـاش المنقول الجديد يحتسب ضمن الموارد التي يتعين على أساسها إنـشاء الحق

---

[1] - المادة ٣٤ من قانون ١٢/٨٣السالف الذكر .

[2] - في القانون المغربي يستفيد الأيتام من المبلغ الإجمالي للمعاش أي ١٠٠ % في حالة عدم وجود الأرمل ، حتى وان كان عددهم لا يتجاوز فردا واحدا ، أنظر ذ. حنين لمرجع السابق .

[3] - يسري هذا في المغرب الأقصى .

[4] - أنظـر المرسـوم التنفيذي رقم٤٢٦/٩٧ المنشور في ج.ر.ج.ج الصادرة في ١٩٩٧/١١/١٢ عدد ٧٥ .

[5] - المادة ٣٦ من قانون ١٢/٨٣ السالف الذكر .

فـي معاش جديـد[1] بمعـنى يكون له الحـق في معـاش منقول واحـد فقـط هـو الأكـثر نفـ ـ ـ ـعا.

ويرتبـط تحديد حصة الوالديـن من مبلغ المعاش المنـقول بتحديـد حصص غيرهم من المستحقين ، حيث يقدر المبلغ المستحـق لكل واحد من الأصول في حالـة انفـرادهما دون باقي ذوي الحقوق بنسـبة ٣٠% من مبلغ المعاش المباشـ ـر لابنهما المتوفـ ـ ـ ـى.

وفـي حالـة وجـ ـود زوج (أرمـل أو أرملة) مع أحد الأصـول فإن لهذا الأخـير مبلغا قدره ٣٠% من معاش المؤمـن له المتوفى وللزوج نسبة ٥٠% حيـث يحدد مبلـغ المعاش المنقـول فـ ـي هـذه الحالـ ـة بنسـبة ٨٠% .

أمـا إذا كان يوجـد زوج وأولاد مع الوالدين فإن مبـلغ المـعاش المنـقول يحـدد بنسبة ٩٠% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى ، ويوزع كالتـالي : ٥٠% للـزوج ٤٠% موزعة بنسب متسـاوية على ذوي الحقوق الآخرين ، ومـنه يقـدر نصـيب الوالدين في المعـاش المنقول بـ ٣٠% من باقـي المـعاش المنقول بعـد خصـم نصيـ ـب الأرمـل .

وعـند وجـود الأصـول مع الأولاد دون الزوج فإن مبـلغ المعاش المنقول يقـ ـدر بنسـبة ٩٠% من مبلغ المعـاش المباشر للمؤمن له المتـوفى ، ويقسم على ذوي الحقوق مهـما كان عددهم في حدود الحـد الأقصى المحـدد لكل ذوي حق أي نسبة ٣٠% لكل واحـد من الوالـدين ، ونسبة ٤٥% لكل واحد من الأبناء ، ولأنه لا يمكـن بـأي حال من الأحـوال أن يزيد المبلغ الإجمالي لمعـاشات ذوي الحقوق عن نسـبة ٩٠% من مبلغ المعـاش المباشر للمؤمن له المتوفى ، فإنه يجـري تخفيضات مناسـبة على حصص كل ذي حـق في المعـاش[2]، وتجدر الإشارة إلى أن لأصول زوج المؤمـن له المـتـوفى نفس الحق الذي لأصوله في معاشـه بعد وفاته إذا كان يعولهـم فـي تـاريخ وفـاتـه وإذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحـد الأدنى لمعـاش التقاعد ويسري عليـهما ما يسـري على أصـول المتوفى في كل الحالات .

---

[1] - أنظر المادة ٣٦ و ٤٥ من القانون رقم ١٢/٨٣ السالف الذكر .

[2] - المادة ٣٤ /٠٦ من قانون ١٢/٨٣ المشار إليه سابقا .

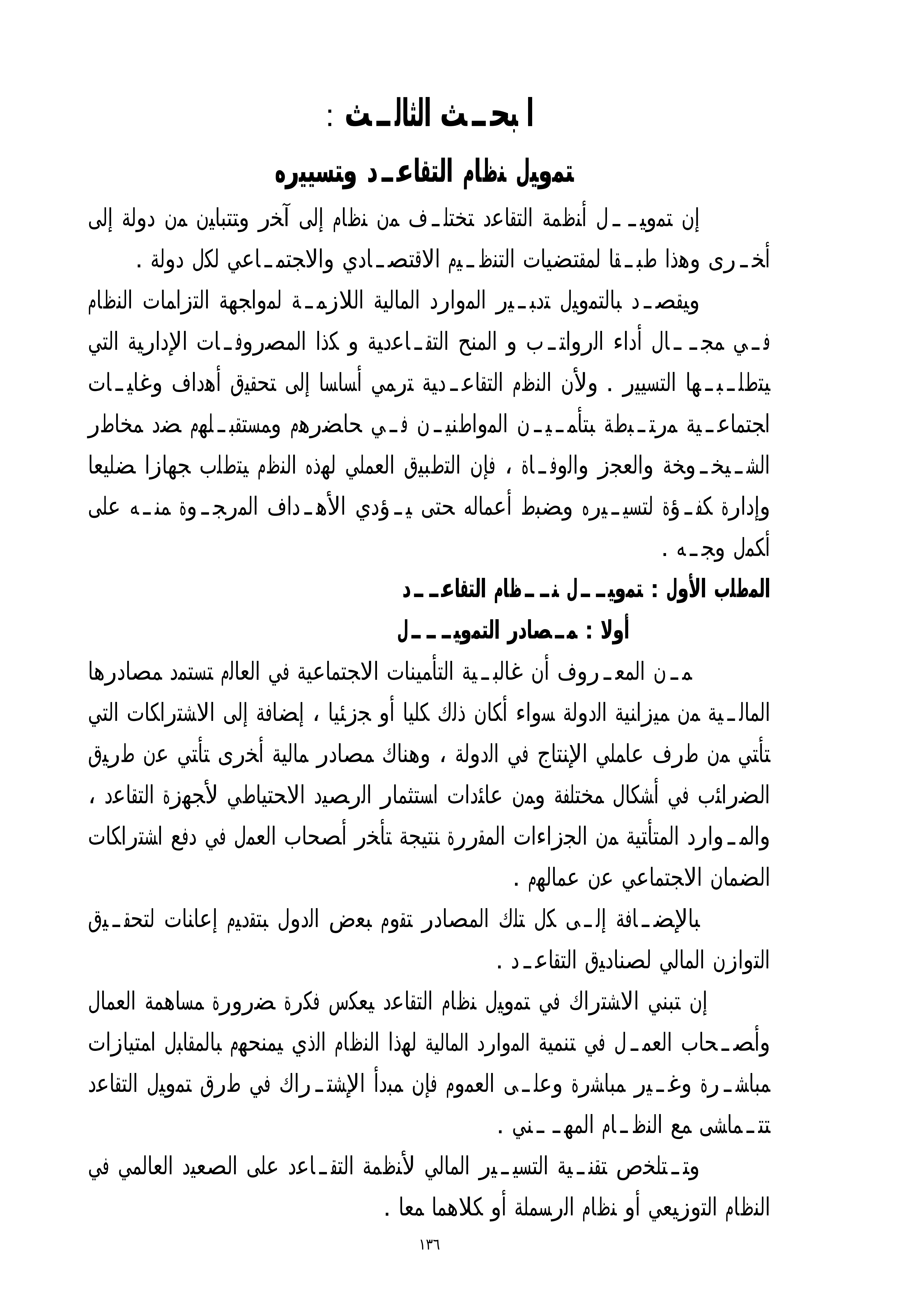
وبعـد هـذا العـرض يمكـن أن نستخـلص ملاحـظات هامـة نلخـصها فـي النـقاط التالـيـة :

ـ لا يمـكن جمـع مـعاش ذوي الحقـوق مع إيـراد حـادث عـمل .

ـ لا يمكـن لـذوي الحقـوق الجمـع بين معاشات الأيلولة وإنما يستفيدون بالمعاش الأكثر فائـدة لهـم .

ـ تحـدد بداية التمتـع بمعاش ذوي الحقوق ابتـداء من اليوم الموالي لتاريخ وفـاة المتقاعد وهـذا في حـدود التقـادم الخمـاسي .

ـ تمنح مستحقات المعـاش المتخلفة قبـل الوفاة لـذوي الحقـوق (الورثـة) طبقا لفريـضة شرعـية محـررة من طـرف الموثـق .



المبحث الثالث :

تمويل نظام التقاعد وتسييره

إن تمويل أنظمة التقاعد تختلف من نظام إلى آخر وتتباين من دولة إلى أخرى وهذا طبقا لمقتضيات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة .

ويقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب و المنح التقاعدية و كذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير . ولأن النظم التقاعدية ترمي أساسا إلى تحقيق أهداف وغايات اجتماعية مرتبطة بتأمين المواطنين في حاضرهم ومستقبلهم ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة ، فإن التطبيق العملي لهذه النظم يتطلب جهازا ضليعا وإدارة كفؤة لتسييره وضبط أعماله حتى يؤدي الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه .

المطلب الأول : تمويل نظام التقاعد

أولا : مصادر التمويل

من المعروف أن غالبية التأمينات الاجتماعية في العالم تستمد مصادرها المالية من ميزانية الدولة سواء أكان ذلك كليا أو جزئيا ، إضافة إلى الاشتراكات التي تأتي من طرف عاملي الإنتاج في الدولة ، وهناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة ومن عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد ، والموارد المتأتية من الجزاءات المقررة نتيجة تأخر أصحاب العمل في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن عمالهم .

بالإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم بعض الدول بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد .

إن تبني الاشتراك في تمويل نظام التقاعد يعكس فكرة ضرورة مساهمة العمال وأصحاب العمل في تنمية الموارد المالية لهذا النظام الذي يمنحهم بالمقابل امتيازات مباشرة وغير مباشرة وعلى العموم فإن مبدأ الإشتراك في طرق تمويل التقاعد تتماشى مع النظام المهني .

وتتلخص تقنية التسيير المالي لأنظمة التقاعد على الصعيد العالمي في النظام التوزيعي أو نظام الرسملة أو كلاهما معا .

أ ـ النظام التوزيعي (régime par répartition)

يكون مصدر التمويل تبعا لهذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال ، حيث يـتحمل العمـال النشطون نفقات أداءات التقاعد للعمال المتقاعـدين ، ومعنى ذلك أن معاشـات الأبـاء دين على الأولاد لكنه دين ذو طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعـي لجـيل بكاملـه بالجيل اللاحق له . ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعـي كأداة لإعادة توزيع المداخيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقـيق الـتوازن المالي تبعا لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين النشيطين على عـدد المتقاعديـن .

وبعـبـارة أوضـح فإنـه عند تأسيس صنـاديق التقاعد تكون النفقـات التي تـؤدى محـدودة ، والمداخـيل وفيرة نظرا لقلة المحالـين على التقاعد في البداية فيكون من السـهل تحقـيق الـتـوازن المالي للصناديق و لهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين عن الـتقاعد وهـذا ما يحقـق التوازن المالي لتسيير أنظـمة التقاعد وإذا حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولـة لضمان التوازن . والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكـون أداءات الاشـتـراكات التي يسددها أرباب العمل والعمال تكفي لتغطية نفقات أداءات الـتقاعد ، أي أن تكـون الإيـرادات تسـاوي النفـقات فـي صنـاديق التقـاعد بحـيث :

تكـون الإيـرادات هي ناتج حاصل ضرب معـدل الاشتراكات في عدد المشـتركين . وتكـون النفقـات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب ومنح التقاعد . ولتوضـيح ذلـك تعتـمد الرمـوز التالـية كمـا يلـي :

ن : هـو نسـبة الاشـتراكـات .

أ : هـو معدل الأجـر المرجـعي الخاضع للاشتراك .

ع : هـو عـدد العامـين المشـتركـين .

د : هـو الاداءات .

م : هـو عـدد المستفيـديـن (المتقاعـديـن) .

وعليه يكون حساب نسبة الاشتراكات كما يلي :

$$ن \quad \frac{أ \times د \times م}{أ \times ع}$$ [1]

ونلاحظ: في هذه المعادلة أن نسبة الاشتراكات تستقر في حالة أن $\frac{(أ \times د)}{أ}$ ترتبط مباشرة بالأجور ، أي ذات علاقة اقتصادية . وأن النسبة $\frac{م}{ع}$. ترتبط بعدد المشتركين وعدد المستفيدين أي ذات علاقة ديموغرافية مما يدل على أن هذا النظام يرتكز بقدر كبير على مستوى الأجور والتشغيل وهرم أعمار المشتركين .

ب - **النظام الممول بالرسملة**(**Régime par capitalisation**) [2]

هو نظام مستوحى من مبدأ التوفير والادخار ، ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل والأداءات التي تمنح له . حيث تحول واجبات الاشتراك في نظام التقاعد طيلة ممارسة العمل إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات المعاش التقاعدي عند الإحالة على التقاعد . ويقضي هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته واشتراكات صاحب عمله إذا كان أجيرا ، ويوظف رأس المال المجمع من هذا الحساب الذي تضاف إليه في ما بعد عائدات التوظيف ، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له الحق في أن يتقاضى معاشا تناسبيا مع مبلغ رأسماله المتراكم لدى النظام زائد الفوائد العائدة من تشغيله .

ومن مزايا هذا النظام أنه يحقق تراكما كثيرا للودائع من خلال تكديس رؤوس الأموال وكلما ارتفع عدد المنخرطين فيه وطالت مدة أداء الاشتراكات تكون الأرباح مهمة تبعا للرأسمال المستثمر ، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح .

---

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ٢٥٧-٢٥٨-٢٥٩ .

[2] - ذ. محمد حنين ، المرجع السابق ، ص ١٠ .

وهـ ـناك بعـ ض الـ بلـ دان تعمـ ل بمـ بدأ النظام المختلـ ط بين التوزيـ ع والرسـ ملة ، الذي يقوم على أسـ اس الجمع بين الإمتيازات التي يضمنها كل نظـ ام . وعمومـ ا فـ إن لكـ ل نظـ ام إيجابياته كما أن له سلبياته . ومهما كانت طبيعة النظام المتـ ـبع فـ ي الـ تمويل فإن تدخـ ل الدولة ضروري لتحقيق التوازن والإشراف على حسـ ن الأداء والتسيير لهيئات الضمـ ان الاجتماعي وضمان حقوق أفراد الأمـ ة فـ ي أداءات هـ ذه الهيئـ ات وخاصـ ة معاشـ ات التقـ اعد .

ثانيا : تمويل نظام التقاعـ د في الجزائر

قـ بـ ل إصـ ـلاح الضـ مان الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٨٤ ، كـ ان التمويل يتم من قبل كل فرع على حدة وعلى عاتـ ق الأجـ ير وصاحب العمل . وقـ د عرفـ ت اخـ تلافات في نسب الاشتـ ركات بحسب الأنظـ مة التي كانت سائدة في تلك الفـ تـ رة لأن الاشتراكـ ات لم تكن منسجمة في جميع الأنظمـ ة . وكانت هناك نسب مخـ تلـ فة لتغطية نفس المخـ اطر (كالتقاعد ، وحوادث العمل والمرض) وبعـ د تاريخ أول يـ ناير ١٩٨٤ وحـ ـ د الإصلاح تمويـ ل الضمان الاجتمـ اعي ومنه فرع التقاعد حيـ ث لا يوجـ د الآن سـ ـ وى اشتـ راك واحد إجمالي بغـ ية التغطية المالية وهذا ما توخـ ى العدالـ ة والتضـ امن بين مختلـ ف الفروع . ولقد أدخل هذا الإصلاح المبادئ الأساسـ ية التالية :

ـ تأسيـ س اشتـ راك شـ امل موحـ د يهـ دف إلى تمويـ ـل الاداءات[1].

ـ توحـ ـيد وعـ اء الاشتـ راك المتكـ ون من الأجر أو عائدات النشاط أو الحد الأدنى للأجـ ر الوطني المضمون (S.N.M.G) بالنسـ بة لبعـ ض الفئـ ات الخاصـ ة.

- تناسب الاشتراكات مع الأجر أو مع العائدات أي إلغاء الاشتراكات الجزافية .

إن تمويـ ـل الضمان الاجتماعي عمـ وما وصندوق التقاعد خصـ وصا يأتي عـ ن طـ ريـ ق الاشتراكات التي يدفعها العمـ ال وأرباب العمل ، ولذا فحجم الموارد المالـ ـية مرتـ بط مباشرة بحجم التشغـ يل في المؤسـ سات والهيئـ ات الإدارية التي تدفـ ـع مسـ تحقاتها لصنـ دوق التقاعد ، إضافة إلى مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتيـ اطات للصندوق الوطـ ني للتقـ اعد ، فضـ لا عن مساهمة من ميزانـ ية الدولة

---

[1] - قـ انون رقم ٠٤/٨٥ مؤرخ في ١٢ جمادى الأولى عام ١٤٠٥ الموافق ل ٠٢ فبراير ١٩٨٥ يتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي ج.ر.ج.ج رقم ٠٦ .

كلمـا دعت الضرورة لتكمـلة الفـارق وتغطـية العجز الذي يسجله الصنـدوق في تغطـية الاداءات لمجمـوع المتقاعـدين .

وتحـدد الاشـتـراكات التـي يدفعهـا العـامل بناء على عنصرين هـما : النسـبة المئوية ووعاء الاشتـراك ، أما النسبة فتحدد بقوانـين ومراسيم تنفيذية وأما وعـاء الاشتـراك فهو الراتب أو الأجر الشهـري بالنسـبة للعـمال الأجـراء أو مبـلغ الدخل الخاضـع للضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة لغـير الأجراء[1].

وفيـما يلي جـدولا يحدد نسـبة الاشتـراك المطبقة في النظام الجزائـري للتقاعد التي هي موزعة بين المستخـدم والعامل ، وقد عدلت عـدة مرات منذ أن سن قانـون التقـاعد الموحـد عـام ١٩٨٣ .

---

[1] - وزارة العمـل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق، ص ٢٥٧-٢٥٨-٢٥٩ .

تاريخ تحديد توزيع نسبة الاشتراك في التقاعـد	الحصة التي يتكفل بها المستخـدم	الحصة التي يتكفل بها العامـــل	المجـــموع
مرسوم رقم ٣٠/٨٥ بتاريخ ٠٩فيفري١٩٨٥	٠٣,٥%	٠٣,٥%	٠٧%
مرسوم تنفيذي رقــم ٥٦/٩١ بتاريـــــخ ٢٣فيفري١٩٩١.	٠٧,٥%	٠٣,٥%	١١%
مرسوم تنفيذي رقــم ١٨٧/٩٤ بتاريـــخ ٠٦جويلية١٩٩٤.	٠٧,٥%	٠٣,٥%	١١%
مرسوم تنفيذي رقــم ١٢١/٩٩ بتاريـــخ ٢٢جوان١٩٩٩.	٠٨,٥%	٠٥,٥%	١٤%
مرسوم تنفيذي رقم ٥٠/٢٠٠٠ بتاريــخ ٠٤مارس٢٠٠٠.	٠٩,٥%	٠٦,٥%	١٦%

جـدول رقـم – ٠٥ – يبـين نسـبة الاشـتراك

حـددت النسبة الإجمالية للاشتراك في التقاعد سنة ٢٠٠٠ بـ ١٦%[1] منها: ٦,٥ % يـتحملها العامل و٩,٥% يتحملها صاحب العمل ومنه فإن حصة العامل قد ارتفعت مـن ٣,٥% سـنة١٩٨٥ إلـى٦,٥% سنة ٢٠٠٠ .وهذا يؤدي إلى الإنقاص من أجره الشهري .

يعمـــل نظام التقـاعد في الجزائر في مجـال التمويل بنظام التوزيـع غير أن التضـخم الذي حدث ويحـدث منذ ١٩٨٨ وإلى يومـنا هذا ، وتحميل الصندوق

[1] - في فرنسا حددت نسبة الاشتراك في التقاعـــد ١٦,٣٥% منها ٦,٥٥% تمثل حصة العامل ، و٩,٨٠% تمثل حصة صاحب العمل . وفي تونس فإن نسبة الاشتراك محددة بـ ٣,٧٥% موزعة بين العامل بنسبة ١,٢٥% وصاحب العمل ٢,٥% أما فـي المغرب الأقصى فإن نسـبة الاشتراك محددة بـ ٩,٧٨% حصة العامل منها هي نسبة ٣,٢٥% وحصة صاحب العمل هي ٦,٢٥% .

الوطـنـي للـتقاعد أعباء وأداءات ليسـت من مهامه ، مثل التعويض التكميلي على المعاشـات والمنح الذي قرر في ١٩٩٤ وكذلك التكمـلة التفاضلية الناتجة عن الفرق بيـ ـن المعـاش القانوني المنصـوص عليه والحد الأدنى للمعاش المحدد في القانون بنسـبة ٧٥% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وغيرها من الأسباب قد أدخـ ـل الـنظام في مشـاكل عديدة كما يتضح ذلك من التحلـيل للوضـعية الحالـية حيـث أنه بالنسـبة لـ ـ :

أ ـ **المداخـ ـ ـيل والاداءات**

مـا تـ ـزال مداخـيل صندوق التقاعد في تطور مستمر مسجـلة بذلك نسبة نمـو هامة وذلك يعود إلى عـدة أسباب منها رفـع مبلغ الأجور المتتـالي من طرف الدولة خاصـة من بداية سـنة ١٩٩٥ ، ومنـه الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، وكذلك الزيادات المختلـفة لنسب الاشتراك وإدخـال فروع جديدة في التقاعد تستوجب اشتـراك إضافي كالتقـاعد المسـبق مثلا ، هذا بالإضـافة إلى تحسين نسبة التغطية التكميلـية الممنـوحة من طرف الدولة لصنـاديق الضمـان الاجتمـاعي[١] .

وفـي مقـابل ذلك نلاحظ التطور الهـائل لحجم الأداءات ، هذه الأخيرة التي تضـاعفـت في نفـس الفترة بعشـرين مرة تقريـبا مسببة صعوبـات كبيرة لجهاز الـتقـاعد ، وبدأ العـجز المالي يتجـلى مع بداية عام ١٩٨٨ ، ومنـذ هذا العام اخذ مـبلغ العجـ ـز فـي التعمـق كل عام باستثـناء سنـوات ١٩٩٢ ، ١٩٩٣ و١٩٩٤ ليصـ ـل الرقم فـي عام ١٩٩٨ إلـى ٢٢ مليار دج ثم إلى ٣٣ مليـار دج في عام ١٩٩٩[٢] كما يبين ذلـك الجـدول الأتـ ـي :

---

١ - محمـد إدري ، محاضـرات فـي المعهـد الوطني للعمل ، بدرارية الجزائر وتقرير المجلس الإقتصادي والإجتماعي ، تطور أنظمة الحماية الإجتماعية إخطار دورة سنة ص ٧٤ .

٢ - LAMRI LARBI , OP.CIT . P : 72 .

الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد (بملايير الدينار الجزائري)

السنوات	المداخيل	الأداءات	الفارق
1986	6.1	4.43	1.67
1987	6.38	5.76	0.62
1988	6.34	7.21	-0.87
1989	6.76	8.58	-1.82
1990	7.97	9.49	-1.52
1991	13.03	14.83	-1.8
1992	22.95	21.82	1.13
1993	27.2	27.26	-0.06
1994	32.37	32	0.37
1995	35.62	38.75	-3.13
1996	35.9	45.82	-9.92
1997	39.91	57.5	-17.59
1998	51.36	73.48	-22.12
1999	53.46	86.37	-32.91
2000	62.32	93.39	-31.07

جـدول رقـم – ٠٦ –

يبـين هذا الجدول ، تطور الإيـرادات والنفقـات للصنـدوق الوطـني للتقـاعد[1].

ب - **تطـور مبلـغ المعـاشات التقـاعدية**

لقـ ـد شهدت الفترة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩٩ تطورا كبيرا في عدد المستفيدين من

معاشـات التقاعد حيث قفز عددهم من نصف(١/٢) مليون متقاعد تقريبا سـنة ١٩٨٨

---

[1] - اعتمدنا في سرد هذه المعلومات من المصادر التالية :

- وزارة العمـل والحمايـة الاجتماعـية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، (نسخة اللغة الفرنسية) ، المرجع السابق ، ص ٢٤٣ .

- المجلـس الوطنـي الاقتصادي والاجتماعي ، تطور أنظمة الحماية الاجتماعية وأفاق وشروط وكيفيات ضمان توازنها المالي (إخطار) ، الدورة الثامنة عشر جويلية ٢٠٠١ ، ص ٩٤ .

- LAMRI LARBI , OP.CIT . P : 73 .

إلـــى أكثر من مليـون متقاعد سنة ١٩٩٨ ، كما شهدت نفس الفترة نموا وتضخـما فـي مبلغ المعاشات الممنوحة من طـرف صندوق التقـاعد ، هذين العاملين بالإضافة إلى ضعـف التشغـيل ، وفقدان منـاصب الشغل التي تمثل المصادر المالية وعوامل أخـرى قد أدخلت جهاز التقاعد في مشاكل مالـية جمة نتج عنها عجز مزمن استنـفذ كـل احتـيـاطاتـه المالـية تقريـبا ، كما أن تسهـيلات الذهـاب إلى التقاعد ما تـزال تفـرز عـددا هائلا من المستفيـدين من المعـاش التقاعـدي .

جـدول يبـين تطـور عـدد المستفيـدين من مـعاش التـقاعـد[1]

السـنة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣
عـدد المتقاعدين	٤٣٢،٩٠٢	٤٨٥،٧٨٢	٥٢٠،٢٢٦	٥٥٤،٣٤١	٥٧٣،٣٨٣	٦٢٢،٧٦٢

١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
٦٨٢،٨٤٥	٨٩٠،٤٠٢	٩٥٩،٢١٨	١,٠٣٦،١٥٠	١,١٢٣،٢٣٥	١,١٣٣،٧١٩

جـدول رقـم - ٠٧ -

ومن الجدولين (٠٦) و(٠٧) يمكن أن نستنتج بعض الأسباب لاختلال التوازن المالـي لصـندوق الـتقاعد الـذي ظهرت حدته بداية من سنـة ١٩٩٥ مما أدى إلى اسـتعمـال الاحتياطات المالية - كما أسلفنا - والمقـدرة بـ ١٣مليار دينار جزائري والـتـي تـم تجميـعها خـلال العشـرين سنة السابقة عن هذا التاريخ ، وتم اللجوء إلـيـها بشـكـل ملحـوظ ومميز مرتين : الأولى في عام ١٩٩٧ والثانية في عـام ١٩٩٨

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، (نسخة اللغة الفرنسية)وأنظر كذلك الأستاذ/ LAMRI LARBI المرجع السابق ، المشار إليهما سابقا.

وهـذا بالإضافة إلى تدخل ميزانية الدولـة في كلا المرتـين بـ ٧ مليار و١٦ مليار ديـنار جـزائـري[1] .

وتتلخـص أسبـاب اختـلال التوازن المالي لصنـدوق التقـاعد فيـما يلي:

١ ـ الارتفـاع في عـدد المحـالين علـى التقاعـد وبالتالي إلى ارتفاع وفي مبـلغ المعاشـات .

٢ ـ ركـود عدد المشتـركين مع ارتفاع عدد المتقـاعدين مما أدى إلا تدهور العلاقة (مشتـركين نشطـين ـ متقاعدين) .هذه النسبة التي كانت تقدر ب ١٨ مشتركا لصالح متقاعد واحد سنة ١٩٧٩ تضـاءلت إلى ٨ مشتركين لصالح متقاعد واحد في عام ١٩٨٩ ، لتصل سنة ١٩٩٩ إلى ٢،٧ مشترك لفائـدة متقـاعد واحد[*] .

٣ ـ ضعـف نسبة الاشتراك نظرا للأوضـاع المالية فرغم ارتفاعـها الحالي إلـى نسبة ١٦% غير أنـها بقيت غـير كافية للمساهمة في تغطية الأعـباء .

٤ ـ تقـويم وتثمـين المعـاشات كل سـنة.

٥ ـ تكـفل الصنـدوق بمصـاريف التضـامن الوطـني .

٦ ـ فقـدان ٤٠٠٠٠٠ منصـب شـغـل ، وضـعف التشغيل أي ارتفاع نسـبة البطالة.

٧ ـ تسهـيلات الذهـاب إلـى التقـاعد .

٨ ـ تهـرب بعض قطاعات التشغيل الخاصـة من دفع الاشتراكات وعدم التصريـح الحقيـقي برواتب العمال وعددهم ولا في جم المداخـيل إضافـة إلى مشاكـل المؤسسات العامـة لعدم دفعها لمستحقـاتها المالـية لصنـدوق التقـاعد[2] .

---

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص٢٢٧ وما بعدها .

[*] - بالنسبة لعدد العمال النشيطين مقارنة مع المتقاعدين لا يوجد مقياس ثابت وإنما يرجع إلى حالة الـبلد اقتصـاديا واجتماعـيا . ويقول السيد/ حسان العسكري وزير سابق لوزارة العمل والحماية الاجتماعية أن ٠٧ عمال الدافعين الاشتراكات لمتقاعد واحد يمكن ان تحدث التوازن للصندوق .

[2] - LAMRI LARBI, OP.CIT. P72. ، وجـريدة الخبر اليومية بتاريخ ٠٥ فيفري ٢٠٠٣، عدد ٣٦٩٧ ، ص ١٣ .

٩ ـ رفع مبلغ الأجـر الأدنى الوطني المضمـون المستمر (حيث رفع إلى ٥٠% في ظـرف ١٨ شهرا فقط بين سنتين ١٩٩٧-١٩٩٨) . لأن ارتفـاع الأجر الأدنى المضمـون ينعـكس على مبـلغ المعـاشات[1] وخاصـة الضعيفة منـها .

ج ـ تمويـل أداءات التقـاعد لغـير الأجـراء

تمـول الأداءات الممـنـوحة لغير الأجراء في مجال التقاعد بواسطة اشتراك يـتحمـله المسـتفيد كلـيا وبمفرده ، ويقتـطع من وعاء الاشتـراك الذي هو مبلغ الدخل الخـاضع للضريبة كما سبق وأن أشـرنا إليه ويكون الحد الأدنى لهـذا المبلغ هـو المبلغ السنـوي للأجر الوطني الأدنى المضمـون والحد الأقصى هو ثمانية(٠٨) أضعـاف المبـلغ السنـوي للأجـر الوطـني الأدنى المضمـون .

وحـددت نسبة الاشتراك لغير الأجـراء بـ ٧,٥ % لتمـويل فرع التقاعد .

يكـون العمال غير الأجـراء ملزمـين أمام الصندوق الوطني لغير الأجراء لإثـبات النشاط و توضيـحه والتصـريح بمبلغ الدخل الحقيـقي الخاضع للضريبة ودفـع الاشتـراك .

المطلـب الثاني : الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير نظام التقاعـد في الجزائر

لمحـــة تاريخـــية

إن نظـام الضـمان الإجتماعي الذي ظهـر سنة ١٩٨٣ في الجزائر قد جاء خصيـصـا لإصـلاح المنظومة الوطنـية للضمان الاجتماعي وتوحيد التسيـير لتلك الأنظمـة المخـتلـفة التـي كانـت سارية قبل هذا التاريخ في بـلادنا وقد تمثل هذا الإصلاح في إعادة الهيكـلة الإدارية جذريا وتأسيس هيئة جديدة تغـطي كل المخاطر التـي يـتعرض لـها العمال والموظفون مع تقسيمهم إلى فئتي الأجراء وغير الأجراء فوحـدت تلك الهياكل في صندوقـين ، وهما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتمـاعية وحـوادث العمـل والأمراض المهنية (**C.N.A.S.A.T**) والصندوق الوطـني للتقـاعد (**C.N.R**) ، مـع تـحويـل مهام تسـيير التأمـين الاجتماعي إلى الصنـدوق الوطني للتأميـنات الاجتماعـية وحوادث العمل ، ومهـام تسـيير التقاعـد إلى الصنـدوق

---

[1] - الجريدة الرسمية لمداولات مجلس الامة المرجع السابق ص ٠٦ .

الوطـني للتقاعد وشمـل هذا التسيير حتى العمال غـير الأجـراء[1] ، ودام ذلـك إلى غـاية عام ١٩٩٢ حيـث تم تعـديل الهيـاكل الإداريـة .

وبموجـب المرسـوم رقم ٠٧/٩٢ الصـادر في ٠٤جانفي١٩٩٢[٢] أصبحت الهيئات الإدارية متمثلة في ثلاثة صناديق هي الصندوق الوطني للضـمان الاجتماعي لغير الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وفـي سـنة ١٩٩٤ أنشـئ بموجب المرسـوم رقم ٨٨/٩٤ المـؤرخ فـي ٠٤جويلـية١٩٩٤ الصـندوق الوطنـي للـبطـالة وقد دفع إلى إنشـاء هـذه الهيئة الظروف الاقتصادية التي مـرت بها البلاد آنـذاك ، مما دفع إلى حل عدة مؤسـسات خاصـة وتقلـيص عـدد العمـال في كثير من المؤسسات وقد عززت المنظـومة الاجتمـاعـية فـي عام ١٩٩٧ بإدارة أخرى تابعة للضمـان الاجتماعي من مهامـها ضـمان العطـل المدفوعة الأجـر الناتجة عن سـوء الأحوال الجوية في قطاع البناء والأشغـال العمومية ، وذلك بموجب المرسـوم ٠٤ فيفري ١٩٩٧[3] .

وخلاصـة القـول أن المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي تعتمد في إدارتها وتسـييرها على خمسة صناديق مستقلة ومتخصصة ذات صبغة وطنية ، موزعة على كافة أنحاء الوطن تغطي فعلـيا كل الأخطار المنصوص عليها من طرف منظمة العمل الدولية وهذه الصنـاديق هي :

١ ـ الصـندوق الوطـنـي للتـقاعـد .
٢ ـ الصنـدوق الوطـني للتأمينـات الاجتماعـية .
٣ ـ الصنـدوق الوطني للضمـان الاجتماعي للعـمال غـير الأجراء .
٤ ـ الصنـدوق الوطـني للتـأمين علـى البطالـة .

---

[1]- LAMRI LARBI, OP.CIT. P16.

[٢] - مرسـوم تنفـيذي رقم ٠٧/٩٢ مؤرخ في ٢٨ جمادي الثاني عام ١٤١٢ الموافق٤ يناير سنة ١٩٩٢ يتضـمن الوضـع القانـوني لصناديق الضمان الإجتماعي والصادر في ٨ يناير١٩٩٢ . ج.ر.ج.ج عدد ٠٢ .

[٣] - مرسـوم تنفيذي رقم ٤٥/٩٧ المؤرخ في ٠٤ فبراير ١٩٩٧ يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطـل المدفوعـة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحداث الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ج.ر.ج.ج عدد ٠٨ .

5 ـ الصنـدوق الوطـني للعطـل المدفـوعة الأجر الناتجة عن سـوء الأحوال الجـوية في قـطاع البـناء والأشـغال العمـومية .

وستقتـصر دراستنا على هيئتي الصندوق الوطني للتقاعد والصنـدوق الوطني للضـمان الاجتماعي لغير الأجـراء لأنهما مضطـلعان بمهام التقاعد للأجراء وغير الأجـراء الـذي هـو مـن صمـيم هـذه الدراسـ ـة .

أولا : الصندوق الوطني للتقاعد

لقـد أنشـ ـئ الصندوق الوطني للتقاعد بعد إدمـاج ثمانـية صناديق كانت مكلـفـة بتسـيير معاشات أنظمة التقاعد المختلفة التـي كانت سارية في الجزائر قبل تـاريخ توحـيد هـذه الأنظـمة وهـي الصنـاديق التالـ ـية :

- ـ الصنـدوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة مكلف بتسيير معاشات النظام العام .
- ـ الصنـدوق العام الجزائـري مكلف بتسيـير المعاشـات للموظفـ ـين .
- ـ الصنـدوق التعـاوني الفلاحـي مكلـف بتسيـير معاشـات النظـام الفـلاحي .
- ـ صـندوق الضمان الاجتماعي لقطاع المناجم مكلف بتسيير معاشات عمال المناجم .
- ـ الصنـدوق الوطـني للضمـان الاجتمـاعي لغـير الأجـراء .
- ـ صنـدوق التأمـين لعمـال البحر مكلف بتسيـير معاشـات عمـال البـحر .
- ـ صنـدوق التأمـين لعمـال سونلـغاز مكلف بتسيير معاشـات عمـال سونلغاز.
- ـ صنـدوق التأمـين لعمـال السكـ ـك الحديـ ـدية .

أ – **تأسيسه ومهامه** :

أسـ ـس الصـ ـندوق الوطـنـي للتقاعـد بموجب مرسوم رقم ٨٥-٢٢٣ الصادر في ١٩٨٥/٠٨/٢٠[1] المتعلق بالتنظـيم الإداري للضـمان الاجتماعي الملغى والمعوض بالمرسـوم التنفيذي ٩٢-٠٧ المؤرخ في ١٩٩٢/٠١/٠٤[2] والذي يتضمن الوضـع القانـونـي والتنظـيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي ، وهذا المرسـوم الأخير منح للصندوق الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والخاصـية الـتجارية في علاقته مع الأطـراف الأخرى ، ولأن الخزينة العمومـية

---

[1] - مرسوم رقم ٢٢٣/٨٥ مؤرخ في ٠٤ ذي الحجة ١٤٠٥ الموافق ل ٢٠ غشت ١٩٨٥ يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي .

[2] - المرسوم التنفيذي رقم ٠٧/٩٢ السابق الإشارة إليه ، ألغى المرسوم السابق رقم ٢٢٣/٨٥ .

تساهم جزئيا في تمويل الصندوق وخاصة في حالة عدم تحقيق التوازن المالي فإن الطبيعة القانونية له هي كونه مؤسسة عمومية بتسيير خاص[1].

Etablissement public à gestion spécifique (E.P.G.S) ce statut spécifique soumis les caisses au droit public dans leurs relations avec l'état et au droit privé dans leurs relation avec les tiers .

وطبقا للمادة ٠٩ من المرسوم ٠٧/٩٢ المشار إليه أعلاه فإن الصندوق الوطني للتقاعد مكلف بالمهام والوظائف التالية :

١ ـ تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق .

٢ ـ تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق لفاتح يناير ١٩٨٤ إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين .

٣ ـ ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد .

٤ ـ تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي .

5 ـ القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين .

٦ ـ القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد ١٢/٨٣ ، والقوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له .

بـ – التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد

١ – المجلس الإداري

يتكون المجلس الإداري للصندوق الوطني للتقاعد من أعضاء تكون لهم علاقة مباشرة بالتقاعد ، وتتمثل صلاحيات هذا المجلس أساسا في التنظيم الداخلي للصندوق وتسيير الميزانية والاستثمارات ، وإعداد المخططات والتقارير السنوية ويتابع تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد ، وإبرام الاتفاقيات والمشاركة في المداولات الخاصة بالمشاريع التجارية للصندوق[2].

---

١ - LAMRI LARBI, OP.CIT. P17.

٢ - LAMRI LARBI, OP.CIT. P17.

وعـدد أعضـاء المجـلس ٢٩ عضـوا منـ ـ ـها :
- ١٨ عضـوا ممثـلين للعمال ، معينين من قبل المنظـمات الأكـثر تمثـيلا للعمال على المستـوى الوطني .
- ٧ ممثلين للمستخدمين التابعين للصندوق وتعينهم المنظـمات المهنـ ـ ـ ـية للمستخدمـين الأكـثر تمثـيلا على المستـوى الوطـ ـني .
- ٢ ممثلـين عن الهيـئة المكلـفة بالوظـيف العمـ ـومي .
- ٢ ممثلـين من مستخـدمي الصنـدوق تعينهم لجنة المساهمة التي ينـ ـص عليـها التشـريع والتنظـيم المعمـول بهـما[1].

يجتـمع مجلس الإدارة للصنـدوق الوطني للتقاعد مرة واحدة على الأقل كل ٣ أشـهر ، وكلما تدعو الضرورة إلى ذلك ، ويكون الاجتماع بطلب من رئيس مجلس الإدارة أو من الوزيـر المكلف بالضمان الاجتماعي أو بطلـب من أغلبـية أعـضائه (٢/٣ مـن الأعضـاء) ، وتتـخذ القرارات بأغلبـية الأصوات أي ثلـثي أصـوات المجلـس على الأقـل .

وبموجب قرار يعين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الأعضاء المتصرفـين فـي الصندوق بناء على اقتـراح من التنظيمات المهنـية والنقابات الوطنـية المعنية ومـدة التعيين هـي ٠٤ سنـوات قابلة للتجديد ، على ألا يكون هؤلاء خاضعين لأحد الشروط المنصوص عليـها في المادة ١٥ من المرسوم رقم ٠٧/٩٢ .

٢ – المديـ ـ ـر العـ ـ ـام

يعـيـن المديـر العام بموجب مرسوم تنفـيذي بناءا على اقتراح من الوزير المكلف بالضمـان الاجتماعي وبعد استشارة المجلـس الإداري ، ويتولى المدير العام تسـيير الصنـدوق تحت مراقبة المجلس الإداري[2]، ويتمـتع بسلطة على المستخدمين ويحـدد تنظـ ـيم العمل في المصالح ويمثل الصنـدوق أمام المحاكم الجزائـرية في جمـيع أعمـال الحياة المدنية ، ويجوز أن يفـوض تحت مسؤوليته بعض سلطاته إلى

---

[1] - المادة ١٢ من المرسوم٩٢-٠٧الصادر في٠٤/٠١/١٩٩٢سبقت الاشارة إليه . وأنظر في هذا المعـنى .Le Système De Sécurité Sociale De L'Algérie Une Approche Economique ص ٢٠ وما بعدها .

[2] - LAMRI LARBI, OP.CIT. P16.

أعوان من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم وفي أعمال الحياة المدنية . والمدير العام هو الآمر بالصرف ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون ويصدر الأوامر بالإيرادات والنفقات وله صلاحيات تسيير المستخدمين واتخاذ كل الإجراءات المتعلقة بالتوظيف والتسريح والترقية.

ويسـاعد المديـر العام في تسيير الصنـدوق عدة موظفين هم المديـر العام المساعد ، والعون المكلف بالعملـيات المالية (عون المحاسبة) ، المدراء المركزيـون ومـدراء الوكـالات عـبر الولايـات ، ويعين هؤلاء من قبل وزير العمل والحمـاية الاجتماعية بنـاءا على اقتراح المدير العام بعد استشارة المجلـس الإداري .

جـ – كيفـيـة تأديـة المـهام والوظائـف

يتشـكل الصـندوق الوطنـي للـتقاعـد من إدارة مركزية وهي مقـر للإدارة العامـة[1] ووكـالات محلـية (ولائـية) وفروع إدارية أو فروع مؤسسة ويعتمد الصنـدوق على لا مركـزية واسـعة فـي التسيـير .

١ – الإدارة المركـزيـة

توجـد بالجزائـر العاصـمة وتخضع لسلـطة المدير العام وأعوان الإدارة الذين سـبق ذكرهم ، تضم المركز والمقر الرئيسي للصندوق الوطني للتقاعد ، وتشمل المديريـات التالـية :

* **مديرية التقاعد** :مكلفة أساسا بتنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد، وضمان نشاط لجـنة الطعون المتعلـقة بالمنازعات في مجال الضمـان الاجتماعي.

* **مديـرية تسـيير المسـارات المهنية للمؤمنين** : وهي مكلـفة بالسهر على مراقبة وتأشـير المعطـيات المتعلـقة بالمسـارات المهنـية للمؤمنـين .

* **مديـرية الإعـلام والتنظـيم** : وهي مكلـفة بإنجـاز المخطط الإعلامي للصندوق وتنفـيذ الدراسـات والمحـاسبة ...

* **المديـرية العامـة للمالـية** : مهمـتها تسيير الخزينة وإنجاز الميزانية المتوقعة للصندوق خلال السنة ومتابـعة وضعية المساهمات ، وكل أعمال المحاسبة .

---

[1] - القـرار الـوزاري مؤرخ في ٠٤ محرم ١٤١٧ الموافق ل ١٦ أبريل ١٩٩٧ يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد ج.ر.ج.ج رقم ٧١ الصادر في ١١ مايو ١٩٩٧ .

٢ – الوكـالات الولائـــية

تـتـوزع ٤٦ وكالة ولائية عبر التراب الوطـني بمعدل وكالة واحدة في كل ولايـة ، باستثـناء ولايتي إليـزي و تندوف اللتـين أسندت ملفات تقـاعد مواطنيها إلى وكالتي بشار وورقـلة .

وتتمـثل مهـام هـذه الوكـالات فيـما يلـــي[1] :

- ضـــــمان معاشـات التقاعـــد .
- التكـفل بالمحـاسبة وضمـان تنفـيذ المعامـلات المالـية .
- العـمل مع مصـالح الصندوق الوطني للتأمينـات الاجتماعية للسهر على تغطـية الحصص المخصصة للمساهمات المدرجة في فرعي التقاعد والتقـاعد المسبق .
- ضمـان التسيـير الدائـم للوسـائل الماديـة والبشـرية للوكـالة .
- تسيـير المسـار المهـني للمؤمنـين اجتمـاعيا .

وتصـنف الوكـالات الولائية ضمن ٠٣ فئات وذلك حسب عدد المتقاعدين :

الصنف الأول : يضـم الوكـالات التي تسـير أكـثر من ٦٠,٠٠٠ متقـاعد[2] .

الصنف الثاني : يضـم الوكـالات التي تسـير أكـثر من ٢٠,٠٠٠ متقـاعد .

الصنف الثالث : يضـم الوكـالات التي تسـير أقـل من ٢٠,٠٠٠ متقـاعد .

٣ – الفـــروع : وعـددها ثلاثـة :

١ ـ **فـــــــرع الإدارة** : ويهتم بمعاشات ومنح التقاعد لموظـفي ولاية الجزائر ويسـير حوالي ٤٠,٠٠٠ ملفا للمؤمنين من الموظفـين وتعد من الصنـف الثانـــي من الوكـالات .

٢ ـ **فرع مؤسـسة سونلغاز**: والذي يسير حوالي٩,٠٠٠ ملفا للتقاعد ويعمل بصـفة مستقـــلة.

---

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ٢٦١ .

[2] - في هذه الفئة توجد وكالتين فقط (وكالة ولاية الجزائر ووكالة ولاية وهران) .

٣ ـ **فرع السكـك الحديدية** : ويسـير حوالي ٥,٠٠٠ ملفا للتقاعد ويخضع لوكالـ ـة الجزائـ ـر العاصـمة[1] .

وبصـورة إجمـالية يسير الصـندوق الوطني للتقاعـد حـوالي ١١٥٩٠٠٠ متقـاعدا حسـب إحصائـيات سـنة ١٩٩٩[2] مـوزعة كـالأتي :

ـ ١,٠٥١,٣٢٦ ملـفا للتقاعـد العـادي مـنه : ٥٠٠,١٨٦ ملفا للمعاش المنقول .

ـ ٢٨,٣١٣ ملـ ـ ـ ـ ـفا للتقاعـ ـد المسـ ـ ـ ـ ـ ـ ـبق .

ـ ٤٢,٨٥٨ ملـ ـ ـ ـ ـفا للتقاعـ ـد النسـ ـ ـ ـ ـ ـ ـبي .

ـ ٣٦,٥٠٣ ملـ ـ ـ ـ ـفا للتقاعـ ـد بـدون شرط السـن .

أمـا الموارد البشريـة للصندوق فقد بلغـت ٣٢٨٩ عـونا[3] ، حسب نفس الإحصائـيات وهم مـوزعين في الوظـ ـائف التالـ ـية :

ـ ١٥٦ إطـ ـارا سامـ ـ ـيا أي بنسـ ـبة ٥% .

ـ ٥٠٦ إطـ ـارا عـ ـاديا أي بنسـ ـبة ١٥ %.

ـ ١٧٤٥ عـون (maîtrise) أي بنسـبة ٥٣ %.

ـ ٨٨٢ عـون تنفـ ـيذي أي بنسـ ـبة ٢٧ %.

ثانيا : **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء**

لقـد سبـقت الإشـارة إلى أن إصلاح المنظومة الوطنية للضمان الإجتماعي عام ١٩٨٣ قد أدمـج الضمـان الإجتماعي لغـير الأجراء في النظام الموحد ، بحيث أوكـلـت مهـام تسـيـير الـتقـاعد لغير الأجراء للصندوق الوطني للتقاعد ومهام التأميـ ـنات الإجتماعـية لهذه الفئة من العمال للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمـ ـراض المهنـ ـية .

غيـر أن عوامل عدة وأسباب كثيرة دفعت بالمشـرع الجزائري إلى إعـادة إنشـاء الصـنـدوق الخـاص بالعمال غـير الأجـراء من الناحية القانونية ، وذلك بمقتضى المرسوم التنفـيذي رقم ٠٧/٩٢ المؤرخ في ٠٤ جانفي ١٩٩٢ . لكنه لم يبدأ

---

[1] - وزارة العمـل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق، ص ٢٦٢ .

[2] - LAMRI LARBI, OP.CIT. P29.

[3] - LAMRI LARBI, OP.CIT. P29.

فـي مـزاولة مهـامه إلا في سـنة ١٩٩٥ نظـرا للظـروف الاجتماعية والسياسية التـي مـرت بهـا بـلادنا فـي تلـك المـرحلة .

ويـتكـفل الصـنـدوق الوطـني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالضمان الاجتمـاعـي لفـئة العمـال والمهنيين غـير الأجراء على حدا ، نظرا لخصوصـية التغطـية الاجتماعية وظروف تحصـيل الاشتراكات لهذه الفئة مقارنة بنظـام الأجراء ، كمـا أن تكفـل الصـندوق بهـذه المهام يساعد على تحقيق التوازن المـالي في مختـلف صنـاديق الضـمان الإجتماعـي .

أ - تأسيـسه و مهامـه

تأسـس صـندوق الضـمان الاجتماعي لغير الأجراء سنة ١٩٥٨[1] وبقيت مهامه مختصـرة في أداءات التقاعد فقط حتى سنة ١٩٧٥ حيث امتدت لتشمل الأمومة والمرض والعجـز والوفاة وكـل التأمينات الأخرى التي تخص هذه الفئة من العمال .

وإلـى غاية سـنة ١٩٨٣ لم يبق هذا الفرع قائـما بحد ذاته إذ وزعت مهامه على الصنـاديق المنشأة في تلك المرحـلة (كالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعـية وحـوادث العـمل والأمراض المهنية والصنـدوق الوطني للتقـاعد)[2].

وقـد مر نظام غير الأجـراء بعدة تعديلات من خلال المراسيم التنظيمية إلى أن أعـيدت له الطبـيعة القانونية كمؤسسة عمومـية ذات شخصية معنوية واستقلال مالـي وتسيير خاص وذلك بموجـب المرسوم التنفيذي رقـم ٠٧/٩٢ الصادر فـي ١٩٩٢/٠١/٠٤ والمراسـيم التنفيذية والمعدلة الصادرة فـي ١٩٩٦ ، ١٩٩٨ ... إلى أن استكمل عملية التكفل الشامل بالحماية الاجتماعية لكل المنخرطين غير المأجورين .

وتتمثل المهام الأساسية[3] للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في :

- تسيـير الخدمـات العينية والنقدية للتأميـنات الاجتماعية المقدمة لغـير الأجراء.

---

[1]- LAMRI LARBI, OP.CIT. P29.

[2] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق، ص ٢٧٠ .

[3] - مرسـوم تنفيذي رقم ١١٩/٩٣ مؤرخ في ٢٣ ذي القعدة عام ١٤١٣ الموافق ١٥ مايو ١٩٩٣ يحـدد إختصاصـات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء وتنظيمه وسيره الإداري ج.ر.ج.ج عدد ٣٣ الصادر في ١١ مايو ١٩٩٣ .

ـ تسيـير معاشـات ومنـح المتقـاعدين مـن فئة العمال غـير الأجـراء .

ـ تحصـيل الاشتـراكات المخصـصة لتمـويل الصـــندوق .

ـ تسجـيل المـؤمن لـهم اجتمـاعيا المستفيـدين مـن خدمـاته .

ـ إعـلام المسـتفيـدين بما يخصـهم إضافة إلى المهام الأخرى الخاصة بمجالات التغطـية المختـلفة التي يؤمنها هـذا الصنـدوق للمنخـرطين فـيه .

بـ – التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

١ - المجلس الإداري

يسـيـر الصندوق الوطني للضـمان الاجتمـاعي لغـير الأجـراء مجلـس إداري يـتكـون مـن ٢١ عضـوا مشـكـلا مـن ممثـلين عـن كـل العمال المهنيـين غـيـر المأجـورين الذين يمتهـنون التجـارة والصنـاعة والزراعـة والحـرف والمهـن الحـرة . ويتحـدد تشكـيله بالأعضـاء التاليـين :

ـ ٦ ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

ـ ٤ ممثلـــــين للمـــهن الزراعـــية .

ـ ٤ ممثلـــــين للمـــهن الحــــرة .

ـ ٤ ممثلـــــين للمـــهن الحرفـــية .

ـ ممـثـل واحـد لمستخـدمي الصنـدوق تعينـه لجنـة المساهمـة المنصـوص عليـها فـي التشـريع والتنظـيم المعـمول بها[1] .

٢ ـ المديـــر العـــام

يســير الصندوق مدير عام يسـاعده مدير عام مساعد و٧ مديرين مركزيين ومستشارين مكلفـــين بمـــهام عامــة .

ويـتم تعيـيـن المديـر العـام بمرسـوم ، بناء على اقتـراح وزير العمل والحماية الاجتمـاعية بعـد اسـتشارة المجلـس الإداري .

٣ ـ هيكـلة الصـــندوق

يتمـثل الهيـكل الإداري الـذي يمـتد عـبر ٤٨ ولايـة في :

ـ مديـرية عامـة مكونـة من ٠٧ مديريـات مركزية تشرف على ١٣ وكالة جهوية و٣٥ فرعا ولائيا و٦٠ شـــباكا متخصـــصا .

[1] - المرسوم التنفيذي رقم ١١٩/٩٣ المذكور أعـلاه .

ويشـغل الصنـدوق حـوالي ٢١٠٠ عامـلا . موزعين على النسب التالية :

ـ ٢٥% منـهم حاملـي شهـادات علـيا .

ـ ٥٠% محـولـة مـن الصـنـاديق الأصلية (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضـمان الاجتـماعـي) .

ـ ١٥% عـمال مساندة .

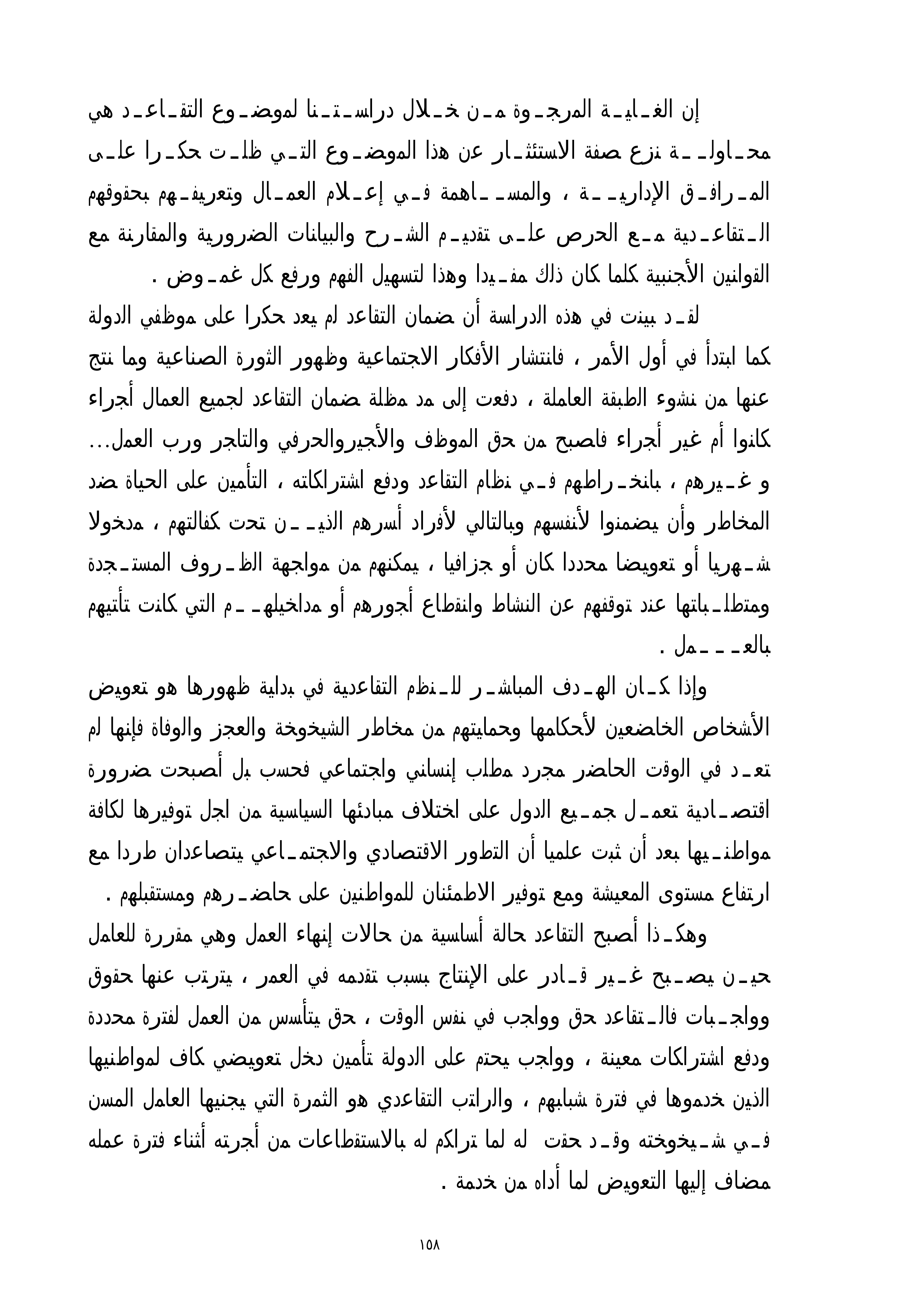
ـ ١٠ % فـئات مختلـفة[1] .

ويلتزم الصـندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغـير الأجراء بتسيير التقاعد لهـذه الفئة طبـقا لقانـون التقاعـد ١٢/٨٣ ، المتعـلق بالتقاعـد و كل القوانـين المعـدلة والمتمـمة لـه .

---

[1] - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، المرجع السابق، ص ٨٥ .

الخاتـــمة



إن الغـايـة المرجـوة مـن خـلال دراسـتـنا لموضـوع التقـاعـد هي محـاولـة نزع صفة الاستئثـار عن هذا الموضـوع التـي ظلـت حكـرا علـى المـرافـق الإداريـة ، والمسـاهمة فـي إعـلام العمـال وتعريفـهم بحقوقهم الـتقاعـدية مـع الحرص علـى تقديـم الشـرح والبيانات الضرورية والمقارنة مع القوانين الأجنبية كلما كان ذلك مفـيدا وهذا لتسهيل الفهم ورفع كل غمـوض .

لقـد بينت في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر ، فانتشار الأفكار الاجتماعية وظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة ، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فاصبح من حق الموظف والأجيروالحرفي والتاجر ورب العمل... و غـيرهم ، بانخـراطهم فـي نظام التقاعد ودفع اشتراكاته ، التأمين على الحياة ضد المخاطر وأن يضمنوا لأنفسهم وبالتالي لأفراد أسرهم الذيـن تحت كفالتهم ، مدخولا شـهريا أو تعويضا محددا كان أو جزافيا ، يمكنهم من مواجهة الظـروف المستـجدة ومتطلـباتها عند توقفهم عن النشاط وانقطاع أجورهم أو مداخيلهـم التي كانت تأتيهم بالعـمل .

وإذا كـان الهـدف المباشـر للـنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها وحمايتهم من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فإنها لم تعـد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني واجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة اقتصـادية تعمـل جمـيع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من اجل توفيرها لكافة مواطنـيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي والاجتمـاعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة ومع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضـرهم ومستقبلهم .

وهكـذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل وهي مقررة للعامل حيـن يصـبح غـير قـادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر ، يترتب عنها حقوق وواجـبات فالـتقاعد حق وواجب في نفس الوقت ، حق يتأسس من العمل لفترة محددة ودفع اشتراكات معينة ، وواجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم ، والراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن فـي شـيخوخته وقـد حقت له لما تراكم له بالاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة .

لقد أبرزت في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي وخصوصا نظـام الـتقاعد ، هذا النظام الذي أثبت نجاعته وحيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء إحصائيات وبيانات ثابتة وشروط خاصة ومحددة مع الأخـذ بعيـن الاعتبار كل الجوانب الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية سواء بالنسـبة للأفـراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز ضليع ومقتدر يسير هذا النظام ويحسن أداءاته ومزاياه كلما اقتضى الأمر .

لقـد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثـت عـام ١٩٨٣ الهادفـة إلـى توحـيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال وتوحيد الحقوق والامتيازات ونتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب إجتماعي هام وحصيلة عمل وجهد مستمر عبر أجيال عديدة ،لما تضمنه من أداءات .

وترتكـز قـاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع والتضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة ويستمد موارده المالية من اشتراكات العمال والمؤسسات المشغلة ودعم الدولة .

إن كيفـية وشـروط الانتساب إلى نظام التقاعد والأهداف التي جاء من اجلها توجـب علـيه الـتكفل بالخدمات والأداءات كمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنيـن عندما يفاجئوا بمصيبة التوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة وبسبب الكبر في السن وكذلك لذوي حقوقهم بعد وفاتهم .

كمـا أن صـيغة تمويلـه تجعـل من الطبيعي أن يتأثر هذا النظام بالوضعية الاقتصـادية والاجتماعـية لـبلادنا التي تعيش أزمة متعددة الأشكال ، فنظرا لتدهور مستوى الشغل وارتفاع نسبة البطالة وانتشار العمل غير الرسمي والذهاب المكثف إلى الـتقاعد مـن طرف الأجراء ، سجل نقص في موارد هذه الهيئة ووقوعها في مشاكل مالية إضافة إلى الآثار التي انعكست عليها من جراء مساهمتها في حل بعض المشاكل كإنشـاء الـتقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن والتحفيز على الإحالة على التقاعد النسبي بغية توفير مناصب شغل للتخفيف من مشكل البطالة .

إن التقديم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته وأهميته ودوره بالنسبة للعمال المتقاعديـن والعمـال الحالييـن الذيـن هـم مـتقاعدوا الغد ، يلزم الدولة والشركاء الإجتماعييـن (الإتحـاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل) بالحفاظ عليه وتثمينه

وتحسـين موارده وترسيخ مكتسباته . وعلى العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون ١٩٨٣ والقوانين المعدلة والمتممة له بتغييرات جوهرية انطلاقا من استراتيجية التنمية الإقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية .

ومن خلال دراستي لهذه المنظومة توصلت إلى بعض الملاحظات أهمها :

١ ـ أنـه بالرغم من تركيز أهداف قانون التقاعد لسنة ١٩٨٣ على توحيد نظم التقاعد للامتـيازات والأداءات إلا أن نصوص لاحقة خرجت عن هذا المبدأ [1] مثل الأمر رقم ١٨/٩٦ المعـدل والمـتمم لقانون التقاعد الذي ينص على وجود التقاعد التكميلي الذي ألغيت صناديقه بموجب المادة 55 من قانون التقاعد ١٢/٨٣ .

٢ ـ تأخـر صدور بعض المراسيم التنظيمية المتممة لتطبيق بعض المواد في قانـون ١٢/٨٣ مـثل المـادة السابعة(٠٧) منه والتي يقرر فيها تخفيض السن القانونية للعمال الذيـن يشـتغلون في الأعمال الشاقة والخطيرة ويلزم المستخدم بالأمر ١٨/٩٦ بتسديد اشـتراكات جزافية لذلك ، لكنه لم يحدد قائمة الأعمال الشاقة هذه ولا الشروط المناسبة لكل عمل ولا نسبة الاشتراك الجزافي[2] .

٣ ـ نظام التقاعد مرتكز على التـضامن المهنـي فقط .

٤ ـ تم تأسيس التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن بدون تحديد الكيفيات المناسبة للـتمويل ، ونجم عن ذلك تحمل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء هذين الإجراءين دون مساهمة ماليـة .

5 ـ عجـز الصـندوق الوطني للتقاعد عن المحافظة على التوازن المالي مثلما بينته التحاليل و الدراسات للوضعية الماليـة .

٦ ـ أن الصـندوق الوطنـي للتقاعد يشتكي من النقص الفادح في تحصيل اشتراكات العمال ، إذ انه لا يتحصل سوى على اشتراكات حوالي ٢,5 مليون عامل فقط رغم أن عدد العمال في الجزائر يفوق ٦ ملايين عامـ ـل .

٧ ـ شح نسبة كبيرة من المؤسسات الخاصة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد وذلك

---

[1] - عطا ، بوحميدة . التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ص ٧٣ .

[2] - جاء في المادة الرابعة الفقرة الثالثة والرابعة من الامر رقم ١٨/٩٦ المعدلة للمادة السابقة من القانون رقم ١٢/٨٣ تحدد بأنه سيصدر مرسوما تنفيذيا لتحديد المناصب التي تتميز بظروف خاصة وذلك بتحديد نسب الإشتراكات الاضافية عن طريق التنظيم ولم يصدر إلى اليوم .

بعدم التصريح بالعمال حيث تشير الإحصائيات الرسمية إلى وجود ١,٥[1] مليون عامل غـير مصـرح بـه وتذهب تقديرات موازية إلى أن عـدد هـؤلاء العمال يفوق ٣ ملاييـن عامل باعتبار أن عدد العمال النشطين حاليا بلغ حوالي ٦ ملايين عامل نشيط أغلبهم من القطاع الخاص .

٨ ـ تأثـير اقتصـاد السوق على نظام التقاعد حيث اصبح الانتعاش المالي للصندوق الوطني للتقاعد مرهون بالإنعاش الاقتصادي .

٩ ـ عرفـت نسبة الاشتراك ارتفاعا ملحوظا من ٠٧% إلى ١٦% من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعـي .

١٠ ـ إن التعديلات المتممة التي تطرأ على قوانين التقاعد إنما هي من صنع الحكومة والشركاء الاجتماعيين ثم يأتي دور المشرع الذي يسنها في أحكام قانونيـة .

وكحاـول لمـا سـبق ذكـره ، فـي ختام هذا البحث ، ارتأيت أن أقدم بعض الاقتراحات تتلخص فيما يلي :

١ ـ إبقـاء نظـام التقـاعد الحالي المرتكـز على العـدالة والتوزيـع والحفاظ علـيـه وتوسـيع قـاعـدة المشتركـين فـيه وحـماية المكتسـبات التي ناضـل وكافـح من اجلـها العمـال .

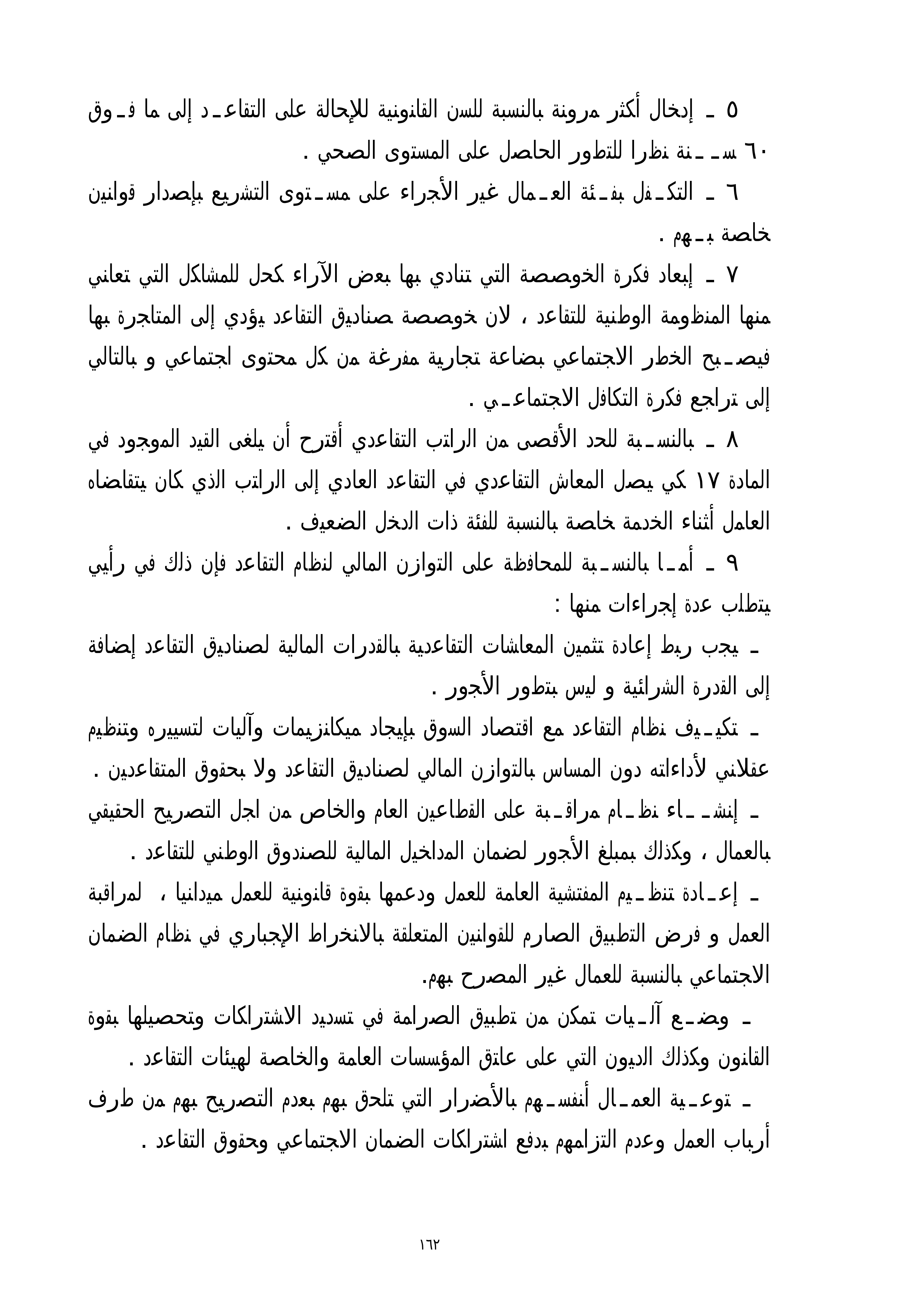
٢ ـ مـراجعة بعض أحكام قانون التقاعـد في الجزائر ، وتكملتها وجعلها تتماشى وتنسـجم مـع الواقـع العمالي والمتغيرات الحالية ، وتكيفها مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة كخفض سن التقاعد لفئـة العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل شاقة وتلحق أضرارا بهم .

٣ ـ ترسـيخ مـبدأ التضـامن بيـن العمال في مختلف النشاطات وبين الأجيال (المشتغلين/غير المشتغلين) واستبدال التضامن المهني بالتضامن الوطني .

٤ ـ إدخال تعديلات ضرورية في الجهازين التشريعي والتنظيمي المعمول بهما لا سـيما في مجال التقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن ، بعد أن ثبت عدم فعاليتهما إذ لم يتم التوصل إلى النتائج الإيجابية في ميدان التشغيل ولا التوازن المالي .

---

[1] - جـريدة الخـبر اليومية بتاريخ ٠٥ فيفري ٢٠٠٣ عدد ٣٦٩٧ حوار أجرته الصحيفة مع مدير الصندوق الوطني للتقاعد



٥ ـ إدخال أكثر مرونة بالنسبة للسن القانونية للإحالة على التقاعـد إلى ما فـوق ٦٠ سـ ـنة نظرا للتطور الحاصل على المستوى الصحي .

٦ ـ التكـفل بفـئة العـمال غير الأجراء على مسـتوى التشريع بإصدار قوانين خاصة بـهم .

٧ ـ إبعاد فكرة الخوصصة التي تنادي بها بعض الآراء كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد ، لان خوصصة صناديق التقاعد يؤدي إلى المتاجرة بها فيصـبح الخطر الاجتماعي بضاعة تجارية مفرغة من كل محتوى اجتماعي و بالتالي إلى تراجع فكرة التكافل الاجتماعـي .

٨ ـ بالنسـبة للحد الأقصى من الراتب التقاعدي أقترح أن يلغى القيد الموجود في المادة ١٧ كي يصل المعاش التقاعدي في التقاعد العادي إلى الراتب الذي كان يتقاضاه العامل أثناء الخدمة خاصة بالنسبة للفئة ذات الدخل الضعيف .

٩ ـ أمـا بالنسـبة للمحافظة على التوازن المالي لنظام التقاعد فإن ذلك في رأيي يتطلب عدة إجراءات منها :

ـ يجب ربط إعادة تثمين المعاشات التقاعدية بالقدرات المالية لصناديق التقاعد إضافة إلى القدرة الشرائية و ليس بتطور الأجور .

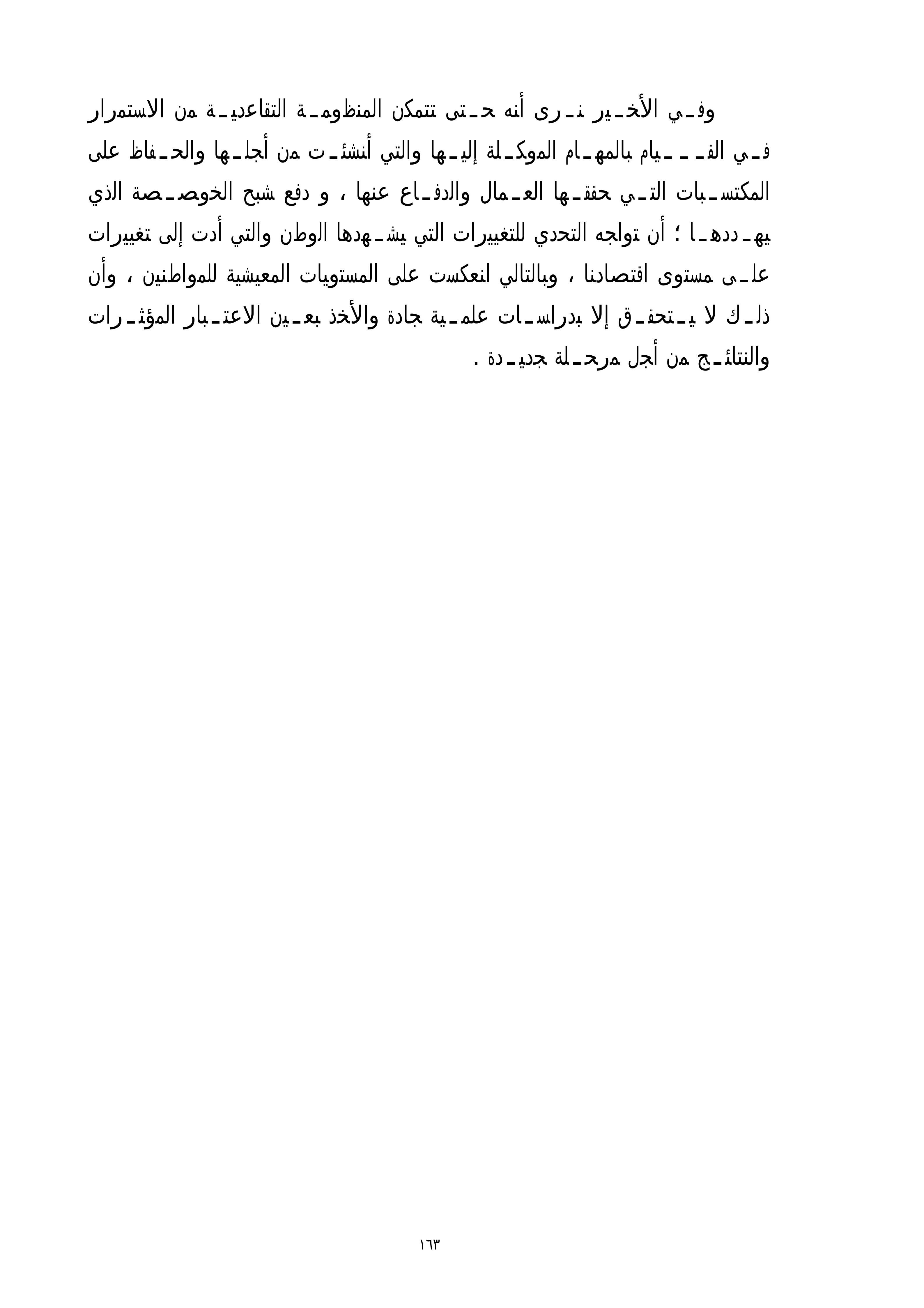
ـ تكيـيف نظام التقاعد مع اقتصاد السوق بإيجاد ميكانزيمات وآليات لتسييره وتنظيم عقلاني لأداءاته دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد ولا بحقوق المتقاعدين .

ـ إنشـ ـاء نظـام مراقـبة على القطاعين العام والخاص من اجل التصريح الحقيقي بالعمال ، وكذلك بمبلغ الأجور لضمان المداخيل المالية للصندوق الوطني للتقاعد .

ـ إعـادة تنظـيم المفتشية العامة للعمل ودعمها بقوة قانونية للعمل ميدانيا ، لمراقبة العمل و فرض التطبيق الصارم للقوانين المتعلقة بالانخراط الإجباري في نظام الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال غير المصرح بهم.

ـ وضـع آلـيات تمكن من تطبيق الصرامة في تسديد الاشتراكات وتحصيلها بقوة القانون وكذلك الديون التي على عاتق المؤسسات العامة والخاصة لهيئات التقاعد .

ـ توعـية العمـال أنفسـهم بالأضرار التي تلحق بهم بعدم التصريح بهم من طرف أرباب العمل وعدم التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وحقوق التقاعد .



وفـي الأخـير نـرى أنه حـتى تتمكن المنظومـة التقاعديـة من الاستمرار فـي القـ ـ ـيام بالمهـام الموكـلة إليـها والتي أنشئـت من أجلـها والحـفاظ على المكتسـبات التـي حققـها العـمال والدفـاع عنها ، و دفع شبح الخوصـصة الذي يهـددهـا ؛ أن تواجه التحدي للتغييرات التي يشـهدها الوطن والتي أدت إلى تغييرات علـى مستوى اقتصادنا ، وبالتالي انعكست على المستويات المعيشية للمواطنين ، وأن ذلـك لا يـتحقـق إلا بدراسـات علمـية جادة والأخذ بعـين الاعتـبار المؤثـرات والنتائـج من أجل مرحـلة جديـدة .

المراجـــع

أولا : المراجع باللـغة العـربـية

١ / الكتب بالعـربـــية :

١ - أبو بكر ، الجزائـري. الدستور الإسلامي. مطبوعات المكتب الإسلامي ، الطبعة الثانية ١٣٩١ هـ .

٢ - أحمـية ، سليمان. التنظـيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، ١٩٩٨ .

٣ - ألفـونس شحاتة ، رزق. المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية. القاهرة : دار وليد للطباعة الحديثة ، ١٩٨١ .

٤ - ألفونس شحاتة ، رزق. التأمينات الاجتماعية دراسات اقتصادية وتمويلية. القاهرة: دار نافع للطباعة ، ١٩٧٩ .

٥ - د. بوحميدة ، عطاالـه. الفاصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العـامة دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجزائر :السنة الجامعية ١٩٨٩-١٩٩٠.

٦ - د. بوحميدة ، عطاالـه. التسـريح لسبب اقتصادي(أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون) . الجزائر : ٢٠٠١ .

٧ - زهدي ، يكن. القانـون الإداري. بيروت : منشورات المكتبة العصرية ، الجزء الثاني بدون تاريخ .

٨ - د. حلمي مراد ، محمد. التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية. القاهرة : المطبعة العالمية بالقاهرة ، ١٩٨١-١٩٨٢ .

٩ - د. حـوات ، علي. الضمـان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي. ليبيا : الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٠ .

١٠ - محمد ، فهيم أمين. موسوعة قوانين التأمينات الاجتماعية. القاهرة : مطابع دار الشعب ، الجزء الأول بدون تاريخ .

١١ - محـمد ، سيد فهمي. رعـاية المسنين اجتماعيا. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٤ .

١٢ - محـمد ، عـبد المجيد مـرعي. نظام المعـاشات والادخار للعاملين المدنيـين بالدولة. القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٦٩ - ١٩٧٠ .

١٣ - د. عدوي ، مصطـفى عبد الحميد. الاستقـالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة. القاهرة : جامعة المنوفية ، ١٩٩٠ .

١٤ - د. مصطفى ، محمد الجـمال. الوسـيط في التأمينات الاجتماعية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة ، الجزء الأول ، ١٩٧٥ .

١٥ - نصحي ، عباس رمضان. الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة.(رسالة دكتوراه). القاهرة : دار الهناء ، ١٩٥٦ .

١٦ - د. لبيـب السعيد ، دراسة اسلامـية في العمل والعمال . المكتـبة الثقافية ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، ١٩٧٠ ، ص ١١٨ .

١٧ - د. سامـي ، نجيب. تأمين الشيخوخة والعجـز والوفـاة للعاملين في النظـام المصري. القاهرة : مطبعة عابدين ، ١٩٧٨.

١٨ - د. سامي ، نجيب. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعاملين في النظام المصري دراسة تحليلية. القاهرة : دار النهضة العربية ، الطبعة الرابعة ، ١٩٨١.

١٩ - د. سمـير ، عبد السيد تناغو. نظام التأمينات الاجتماعية. الإسكندرية : مطبعة منشأة المعارف ، بدون تاريخ .

٢٠ - عادل عبد الحمـيد ، عز. التأمـينات الاجتـماعية. القاهـرة : ١٩٧٩ .

٢١ - عامر ، محمد علي. النظام القانونـي لتقاعد موظـفي الدولة دراسـة مقارنة . (كجزء من مطلبات درجة الماجستير في القانون) جامعة بغداد : ١٩٧٨ .

٢٢ - د. سلمان عبد الملك ، عامر. التأمينات الاجتماعية في الدول العربية. بيروت : دار العلم للملايين ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٠ .

٢٣ - د. صادق ، مهدي السعيد. الضـمان الاجتماعي دراسـة مقارنـة وتطبيقه في العراق. القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٥٧ .

٢٤ - قوقة ، علي. مرشد المجاهد. الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب ، ١٩٨٦ .

٢٥ - د. رمضان ، جمال كامل. موسوعة التأمينات الاجتماعية. القاهرة : دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمنيا ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٩ .

٢٦ - ذ.محمد ، حنين. نظـام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية . الرباط : الهلال العربـية للطباعة والنشر ، ١٩٩٢ .

٢٧ - المديرية العامة للتكوين والإصـلاح الإداري. الضمان الاجتماعي(ترجمة مركز التكوين الإداري) الجزائر .
٢٨ - د . حسـام الدين كامل الأهواني . أصول قانون التأمينات الاجتماعية ، دار أبو المجد للطباعة ١٩٩٤ .

٢ / المقالات والمجلات :

١ - وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، فعالـيات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية . الجزائر : نشر المعهد الوطني للعمل ، ٢٠٠٠ .
٢ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. تطور أنظمة الحماية الاجتماعية وآفاق وشروط وكيفيات ضمان توازنها المالي. الدورة الثامنة عشر ، جويلية٢٠٠١.
٣ - د. عطية ، نعيم. " انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالـدولة وبالقطاع العام" . مجلة العلوم الإدارية ، الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية ، السنة العاشرة ، العدد ٠١ ، ١٩٦٨ .
٤ - الجريدة الرسمـية لمداولات مجلس الأمـة ، العدد ٠١ ، السنة الثـانية ، الفترة التشريعية الأولى . الدورة العادية الأولى ، ١٩٩٩ .
٥ - وزارة الحماية الاجتماعية ، " من أجل إجراء واحد وفريد لتصفية معاشات التقاعد الخاصة بالمجاهدين" ، الحماية الاجتماعية ، العدد ٠١ ، ١٩٨٦ .
٦ – محمد حامد الصياد. "مـدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي دراسة تحليلية". (كتاب العمل) القاهرة : العدد ٤١٤ ، ١٩٩٨ .
٧ - عبد العزيز بن علي غريب ، "المتقـاعدون ووقت الفراغ". المجلة العربية. العدد ١٤ ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٨ .
٨ - قاسمي ، إدريس. المير ، خالد. "التقاعـد". سلسـلة التكويـن الإداري . الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الأولى ، ١٩٩١ .
٩ – المركز العربي للتأمينات الاجتماعية. " أهمـية المرونة في ربـط سـن التقاعد لاستحقـاق معاش الشيخـوخة لبعض الفئـات المؤمـن عليها ". منظمة العمل العربية. صنعاء : ١٩٩١ .

٣ / النصوص القانونية والقرارات القضائية :

أ - النصوص القانونية:

١ - القانون رقم ٦٢ - ١٥٧ المـؤرخ في ١٩٦٢/١٢/٣١ يتضـمن تمـديد العمل بالتشريع الساري المفعول .

٢ - أمر رقم ٦٦ - ١٣٣ مـؤرخ في ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٠٢ يوليو سنة ١٩٦٦ ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر.ج.ج العدد ٤٦ .

٣ - القانون رقم ٧٨ - ١٢ المؤرخ في ٠١ رمضان عام ١٣٩٨ الموافق ٠٢ غشت سنة ١٩٧٨ يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر.ج.ج العدد ٣٢ .

٤ - قانون ٠٧/٩٩ المؤرخ في ١٩ ذي الحجة ١٤١٩ الموافق لـ ٠٥ أفريل ١٩٩٩ يتعلق بالمجاهد والشهيد ، ج.ر.ج.ج رقم ٢٥ الصادرة في ١٢ أفريل ١٩٩٩ .

٥ - القانون رقم ٨٣ - ١١ المؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق ٠٢ يوليو ١٩٨٣ يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر.ج.ج العدد ٢٨ .

٦ - القانون رقم ٨٣ - ١٢ المؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق ٠٢ يوليو ١٩٨٣ يتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٢٨ .

٧ - القانون رقم ٨٨ - ٠١ المؤرخ في ٢٢ جمادى الأولى عام ١٤٠٨ الموافق ١٢ يناير سنة ١٩٨٨ يتضمـن القانون التوجيهي للمؤسسـات العمومية الاقتصادية ج.ر.ج.ج العدد ٢ .

٨ - القانون رقم ٩٠ - ١١ المؤرخ في ٢٦ رمضان عام ١٤١٠ الموافق ٢١ أفريل سنة ١٩٩٠ يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ج.ج العدد ١٧ .

٩ - قانون رقم ٩١ - ٠١ مؤرخ في ٢٢ جمـادى الثـانية عام ١٤١١ الموافق ٠٨ يناير سنة ١٩٩١ يتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ج.ر.ج.ج العدد ٠٢ .

١٠ - قانون رقم ٩٩ - ٠٣ مؤرخ فـي ٠٥ ذي الحجـة عـام ١٤١٩ الموافق ٢٢ مارس سنة ١٩٩٩ ، يعـدل ويتمـم القانون رقم ٨٣ - ١٢ المـؤرخ في ٢١ رمضـان عام ١٤٠٣ المـوافق ٠٢ يولـيو سنة ١٩٨٣ والمتعلـق بالتقـاعد ج.ر.ج.ج العدد ٢٠ .

11 - أمر رقم 96 - 18 مـؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 06 يوليو سنة 1996 ، يعدل ويتمكم القانون رقم 83 – 12 المـؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج العدد 42 .

12 - أمر رقم 97 - 13 مؤرخ في 24 محرم عام 1418 المـوافق 31 مايو سنة 1997، يعدل ويتمكم القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 21 رمضـان عـام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج العدد 38 .

13 - مرسوم تشريعي رقم 94 - 04 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافـق 11 أبريل سنة 1994 ، يعدل القانون رقم 83 –11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر.ج.ج العدد 20 .

14 - المرسوم التشريعي رقم 94 - 05 المؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق 11أبريل سنة 1994 يعدل القانون رقم 83-12 المؤرخ فـي 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج العدد 20 .

15 - المرسوم التشـريعي رقم 94 – 10 مـؤرخ في 15 ذي الحـجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 ، يحدد التقاعد المسبق ج.ر.ج.ج العدد 34 .

16 - المرسوم التشـريعي رقم 94 – 11 مـؤرخ في 15 ذي الحـجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، ج.ر.ج.ج العدد 34.

17 - مرسوم تشريعي رقم 94 - 12 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 ، يحدد نسبة توزيع الاشتـراك في الضمـان الاجتماعي ج.ر.ج.ج العدد 34 .

18 - مرسوم تشريعي رقم 94 - 187 مؤرخ في 26 محـرم عام 1415 الموافق 06يوليو سنة 1994 ، يحدد نسبة توزيع الاشتـراك في الضمان الاجتـماعي ج.ر.ج.ج العدد 44 .

19 - مرسوم رقم 85 - 223 مؤرخ في 04 ذي الحجـة عام 1405 الموافق 20 غشـت سنة 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمـان الاجتماعي ج.ر.ج.ج العدد 35 .

٢٠ – مرسوم تنفيذي رقم ٩٠ – ٤٥ مؤرخ في ٠٣ رجب عام ١٤١٠ الموافق ٣٠ يناير سنة ١٩٩٠ يحدد الأجل المحدد في المادة ٤ ، الفقرة الأولى ، من المرسوم رقم ٨٥ -٣٢ المؤرخ في ٠٩ فبراير سنة ١٩٨٥ المتعلق بكيفية اعتماد بعض فترات العمل المؤداة قبل أول يناير سنة ١٩٨٥ بعنوان التقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٠٥ .

٢١ - مرسوم تنفيذي رقم ٩٠ - ١٥٥ مؤرخ في ٠٢ ذي القعدة عام ١٤١٠ الموافق ٢٦مايو سنة ١٩٩٠ يتضمن إلغاء المرسوم رقم ٨٥ – ٣٢ المؤرخ في ٠٩ فبراير سنة ١٩٨٥ المتعلق بكيفية اعتماد بعض فترات العمل المؤداة قبل أول يناير سنة ١٩٨٥ بعنوان التقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٢٢ .

٢٢ – مرسوم تنفيذي رقم ٩٠ - ٢١٥ مؤرخ في ٢٢ ذي الحجة عام ١٤١٠ الموافق ١٤يوليو سنة ١٩٩٠ يتضمن إدراج عنصر خاص بمنح المرتبات ، في أساس حساب معاش التقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٢٩ .

٢٣ – مرسوم تنفيذي رقم ٩٠ - ٣٦٤ مؤرخ في ٢٢ ربيع الثاني عام ١٤١١ الموافق ١٠نوفمبر سنة ١٩٩٠ يتضمن إدماج التعويض الخاص الإجمالي الذي يتقاضاه بعض موظفي التعليم العالي في أساس حساب معاش التقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٥٠ .

٢٤ - مرسوم تنفيذي رقم ٩٢ - ٠٧ مؤرخ في ٢٨ جمادى الثانية عام ١٤١٢ الموافق ٠٤ يناير سنة ١٩٩٢ ، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي ج.ر.ج.ج العدد ٠٢ .

٢٥ - مرسوم تنفيذي رقم ٩٦ – ٣١٠ مؤرخ في ٠٥ جمادى الأولى عام ١٤١٧ الموافق ١٨ سبتمبر سنة ١٩٩٦ ، يتمم المرسوم رقم ٨٥ – ٣١ المؤرخ في ٠٩ فبراير سنة ١٩٨٥ الذي يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم ٨٣ – ١٢ المؤرخ في ٠٢يوليو سنة ١٩٨٣ والمتعلق بالتقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٥٥ .

٢٦ - مرسوم تنفيذي رقم ٩٧ - ٤٢٦ مؤرخ في ١٠ رجب عام ١٤١٨ الموافق ١١نوفمبر سنة ١٩٩٧ ، يحدد المبلغ الأقصى للجمع بين معاشات الأصول ج.ر.ج.ج العدد ٧٥ .

٢٧ - المرسوم التنفيذي رقم ٩٨ - ٣١٧ المؤرخ في ١١ جمادى الثانية عام ١٤١٩ الموافق ٠٣ أكتوبر ١٩٩٨ يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر.ج.ج العدد ٧٤ .

٢٨ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في ٢٤ جمادى الأولى عام ١٤٠٧ الموافق ٢٤ يناير سنة ١٩٨٧ يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للمعاشات ج.ر.ج.ج العدد ٢٩ .

٢٩ - قرار مؤرخ في ٩ ذي الحجة عام ١٤١٧ المـوافق ١٦ أبريـل سنة ١٩٩٧ ، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد ج.ر.ج.ج العدد ٧١ .

٣٠ - قرار مؤرخ في ٢٩ ذي الحجة عام ١٤١٩ الموافق ١٥ أبريل سـنة ١٩٩٩ ، يحدد مبلغ الزيادة غي المعاش على الزوج المكفول ج.ر.ج.ج العدد ٣٥ .

ب - القرارات القضائية:

١ - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية بتاريخ ١٩٩٣/١٠/١١ ، رقـم الملـف ١٠٠٠٠١ ، فهرس ١٣٧ ، غير منشور .

ثانيا : المصادر باللغة الفرنسـية

A)- LIVRES :

1- Beldjoudi, Mohamed Tahar. Présentation Du Système De Retraite En Algérie. Alger : polycopie, 1999/2000.

2- Badaoui Saliha. Sécurité Sociale Et Etat En Algérie. Mémoire De Magister En Sciences Economiques «Economie Du Travail »,1994.

3- Lamri Larbi. Le Système De Sécurité Sociale De L'Algérie Une Approche Economique. 1989.

4- Albin Michel. Guide De La Retraite. France : Editions Albin Michel. S.A, 1983.

5- Jacques Audinet. Sécurité Sociale. L'imprimerie Centrale d'Annaba, Novembre 1974.

6- Idri Mohamed. Le Financement De La Sécurité Sociale. Institut Nationale De Travail Draria, Alger :Polycopie , 2001 .

7- GUILLEMARD , A , M , « la retraite une mort sociale »Paris – Mouton - la Haye 1972 , P. 20.

8- ALAIN PLANTEY , traité pratique de la fonction publique librairie générale 3eme édition tome 1,1971 .

B)- ARTICLES :

1-Revue algérienne Du Travail, Le Travail , l'Etat Et La Société. N°26/2001 .

2-Conseil National Economique Et Social. Etude «l'évolution Des Systèmes De Protection Sociale Ainsi Que Les Perspectives, Les Conditions Et Les Modalités D'assurer Leur Equilibre Financier ». Publication Du Conseil National Economique Et Social : 2001.

3-Ministère Du Travail Et De La Protection Sociale. « Actes De La Première Conférence Nationale Sur La Protection Sociale ». Editions : Institut National Du Travail, Mai 2000.

4-Caisse Nationale De La Retraite. Historique De La Retraite En Algérie. 1989.

5-Chadelat, Jean-François. Pellissier, Gérard. « Les Retraites Des Français ». La Documentation française, Paris : 1986.

6-Décision N° 49-045 de l'assemblée algérienne. Concernant l'organisation d'un système de sécurité sociale en Algérie . Journal Officiel de l'Algérie 1949 .

7- Arrête du 22 Mai 1953 relatif au condition d'application de la décision N°53-020 de l'assemblée fixant les modalités d'un régime d'assurance vieillesse en Algérie . Journal Officiel de l'Algérie 1953.

8- U. S Department Of Health, Education, And Welfare. Social Security Programs Throughut The World, 1975.

الفـهرس

الملاحـ ـق

ملحـــــــق رقـم ٠١

قانــون رقـم ٨٣-١٢ مـؤرخ فــي ٢١ رمـضان عـام ١٤٠٣ الموافـق ٢ يوليـو سـنة ١٩٨٣ يتعـلق بالتقاعـد ، المعـدل والمتـمم

بالمرسوم التشريـعي رقم ٩٤-٠٥ المؤرخ في ١١ افريل ١٩٩٤
الأمـر رقـم ٩٦-١٨ المـؤرخ في٠٦ جويلية ١٩٩٦
الأمـر رقـم ٩٧-١٣ المـؤرخ في٣١ مـاي ١٩٩٧
والقانـون رقـم ٩٩-٠٣ المـؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩

أحكـام تمهـيديـة

المادة الأولى : يهـدف هـذا القانـون إلى تأسـيس نـظام وحـيد للتقاعـد .

المـادة ٢ : يقـوم النـظام الوحـيد للتـقاعـد علـى المـبادئ التالـية :

- توحـيد القـواعـد المتعلـقة بتقديـر الحـقوق .
- توحـيد القـواعـد المتعلـقة بتـقديـر الامتـيازات .
- توحـيد التـمويـل .

المادة ٣ : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة

البـاب الأول

مجـال التطبـيق

المـادة ٤ (قـبل التعديـل): يـؤول الحـق فـي الاستـفادة مـن هذا القانون للأشخاص المـشار إليهـم فـي المادتـين ٣ و ٤ من القانـون رقـم ٨٣ -١١ المـؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافـق ٢ يوليو سنة ١٩٨٣ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

المـادة ٤ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦)
يستفيد من هذا القانون الاشخاص المذكورون في المـواد ٣ ، ٤ و ٦ مـن القانون رقـم ٨٣ - ١١ المـؤرخ فـي ٢ يوليو سـنة ١٩٨٣ و المتعـلق بالتامينات الاجتماعية .

المـادة ٥ : تتمـثل الحـقوق الممنوحـة للتقاعـد فـي ما يلـي :

١ ـ معاش مباشـر يمنح على أساس نـشاط العامل بالذات و يضاف إلـيه زيـادة عـن الـزوج المكـفول .

٢ ـ مـعاش منـقول يتضـمن :

أ ـ مـعاش إلـى الـزوج الباقـي علـى قـيد الحـياة ،

ب ـ مـعاش لليـتامـى ،

ج ـ مـعاشـات للأصـول .

البـاب الثـانـي

مـعاشـات التـقاعـد

الفـصل الأول

المـعاش المباشـر

القـسم الأول

شـروط الحـق فـي المـعاش

المـادة ٦ : (قبل التعديل) تتـوقف وجـوبا استـفادة العامل من معاش التقاعـد علـى استيـفاء الشرطـين التاليـين :

ـ بلـوغ ستـين سـنة من العمر علـى الأقـل بالنسـبة للرجـل خمـس وخمسـين سنة بالنسـبة للمرأة .

ـ قـضاء خمـسة عـشر سـنة فـي العـمل علـى الأقـل .

ينبغي أن تكون المدة الدنيا،المنصوص عليها في المادة٥٩ من هذا القانون خلال فترة تساوي علـى الأقل نصف تـلك المدد قـد استوجبت القيام بعمل فعلى و دفع اشتراكات الضـمان الاجتماعي من طـرف العامـل ، حـتى يتسـنى لـه الاسـتفادة مـن مـعاش التقاعد .

ـ تحـدد كيفـيات تطبـيق هـذه المـادة بموجـب مرسـوم .

المـادة ٦ : (المعدلـة بالأمـر رقـم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلـية ١٩٩٦)

تتوقـف وجـوبا استـفادة العامـل مـن مـعاش التقاعـد على استيـفاء الشرطـين الآتيـين : ـ

ـ بلوغ ستـين (٦٠) سنة من العمر على الاقل غير انه يمكن احالة العاملة على التقاعـد بطلب منها ، ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سـنة كامـلة .

ـ قـضاء خمـ ـ ـسة عشـ ـر (١٥) سـ ـنة على الاقـ ـ ـل في العـ ـ ـمل .

يتعين على العامل (ة)، للاستفادة من معاش التقاعد ، ان يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الاقل نصف المدة المشار اليها اعـلاه ، ودفـع اشتراكات الضـمان الاجتـماعي .

تحـ ـدد كيفـ ـيات تطبـ ـيق هـذه المادة بموجـ ـب مرسـ ـوم تنفـ ـ ـيذي

المادة ٦ مكرر: (أضيفت بالأمر رقم٩٧-١٣ المؤرخ في ٣١ ماي ١٩٩٧ والتي ستطبق ابتداءا من٠١جويلية١٩٩٧) يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المـادة٦ أعـ ـلاه في الحالات و وفق الكيفـ ـيات الآتـ ـ ـية :

١ـ دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل اثنـ ـين و ثلاثـ ـ ـين (٣٢) سـ ـ ـ ـنة على الأقـ ـ ـل .

* تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ١٤ من هذا القانون و تدخل فـي حساب مدة إثنين وثلاثـ ـ ـ ـ ـ ـ ـين (٣٢) سـ ـ ـ ـ ـنة .

* الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعـنوان التأميـنات على المرض والأمومة و حـ ـوادث العـ ـمل و البطالـ ـة.

* فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفـوعـ ـ ـة الاجـ ـر.

* فـ ـ ـترات الإستـ ـفادة من معاش التقاعـ ـد المسـ ـ ـبق .

* سـنوات المساهـمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجـب أحكام المـادة ٢٢ من هـ ـذا القانـ ـون .

٢ ـ ابتداء من سن الخمسين (٥٠)، يمكن العامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عـنها دفع إشتراكـات تـعادل عشريـن (٢٠) سـنة على الأقل ، أن يطلب الإستـفادة مـن مـ ـعاش تـقاعـ ـ ـ ـ ـ ـد نسـ ـ ـ ـ ـ ـبي .

* تقلص سن العمل و مدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس(٥) سـنوات بالنسبة للنـ ـ ـ ـ ـساء العامـ ـ ـ ـ ـ ـلات.

* تطبـ ـيق شـ ـ ـروط الاعتماد المنصوص عليها في المقطع الأول من هذه المادة على هـ ـ ـ ـ ـ ـذه الأحكـ ـ ـ ـ ـ ـ ـام .

٣ ـ تصفى نهائيا المعاشات الممنوحة بموجب هذه المادة و لا تكون قابـلة للمراجـعة في حالـة عـودة العامل إلى ممارسة نـشاط مأجـور بعـد إحالـته على التقاعد .

٤ ـ تتـ ـم الإستفادة من التقاعـ ـد في الحالات المنصوص عليها على المقطعين الأول و الثانـ ـ ـ ـي أعـ ـلاه بطلـ ـب مـ ـن العامـ ـل الأجـ ـير دون سـ ـ ـواه .

* يعـ ـد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخـ ـ ـدم باطـ ـ ـ ـلا وعديـ ـم الاثـ ـ ـر.

٥ ـ لا تطـ ـبق أحكام المـ ـادة ١٦ على المعاشات المصـ ـفاة في إطار هذه المـ ـادة .

المـ ـادة ٧ (قبل التعديـ ـل) : يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدرخاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة٦ أعلاه و تحدد قائـ ـمة المناصب المـ ـشار إليها أعـ ـلاه ، وكـ ـذا الأعـ ـمار المناسـ ـبة و المدة الدنيا الواجـ ـب قـ ـضاؤها فـ ـي هـ ـذه المناصـ ـب ، بمـ ـوجـ ـب مرسـ ـوم .

المادة ٧ :(المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في٠٦ جويلية١٩٩٦) يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليـ ـها في المادة ٦ اعلاه ، العامل الذي يعمل فـ ـي مناصب عـ ـمل تتميز بظـ ـ ـ ـروف بالـ ـغة الضـ ـ ـرر .

يترتب عن الاستفادة من تقليص السـ ـن ، ضمن الشروط المنصوص عليها اعلاه ، دفـ ـع اشـ ـتراكات اضافـ ـية تكـ ـ ـ ـون على عاتـ ـق المستخـ ـ ـ ـدم .

تحدد بمرسوم تنفيذي قائمة المناصب المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة وكذا الاعمار المناسبة و المدة الدنيا الواجب قضاؤها في هـ ـ ـ ـذه المناصب .

تحـ ـدد نسـ ـب الاشتراكات الاضافـ ـ ـ ـية عـ ـن طريـ ـق التنظـ ـيم .

المـ ـ ـادة ٨ : تستـ ـفـ ـيد العامـ ـلات اللائـ ـى ربـ ـين ولـ ـدا واحـ ـدا أو عـ ـدة أولاد طـ ـيلة تسـ ـع سـ ـنوات على الأقل من تخفيـ ـض فـ ـي السـ ـن على أساس سنة واحـ ـدة عن كل ولـ ـد ، و ذلك في حـ ـدود ثـ ـلاث سـ ـنوات.

و المقصـ ـود بالأولاد المـ ـشار إليـ ـهم في الفـ ـقرة أعـ ـلاه ، الأولاد المكفولـ ـون كما جاء تعريفـ ـهم في المـ ـادة ٦٨ مـ ـن القانـ ـون رقم ٨٣-١١ المؤرخ في ٢١رمضان عام ١٤٠٣ الموافـ ـق ٢ يوليـ ـو سـ ـ ـنة ١٩٨٣ و المتعـ ـلق بالتأميـ ـنات الاجتماعـ ـية .

المـ ـ ـادة ٩ (قبل التعديل): لا يطلـ ـب استيفاء شـ ـرط السن المنـ ـصوص عليه في المادة ٦ أعلاه ،من العامل المصاب بالعجـ ـز التام و النهائي عـ ـن العـ ـمل عندما لا يستوفي الشروط للاستـ ـفادة من مـ ـعاش العجـ ـز من باب التأميـ ـنات الاجتماعـ ـية .

وفي هذه الحالة،لايجوزأن يقل عدالحقب السنوية التي تعتمدلحساب المعاش عن العشرين(٢٠)

المادة ٩ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) لا يطلب استيـفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة ٦ اعلاه من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عـن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجـز بعنوان التامينات الاجتماعية .
و في هذه الحالة، لا يمكن ان يـ ـقل عدد الاقساط السنوية التي تعتمد لحساب المـعاش عن الخمسة عشر (١٥) .

المـ ـ ـادة ١٠(قبل التعديل) : للعامـل الـذي يسـتوفـي الشروط المـشار إليـها فـي المـواد ٦ و٧و٨ أعـلاه ، الحـق فـي الإحالـ ـة على التقاعـ ـ ـد .
لا يجوزلصاحب العمل أن يقرروحده إحالة عامل علىالتقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمس سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (١٥) سنة وفي جميع الأحوال،لايجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد مالم يتم منح الحصة الأولى من المعاش

المادة ١٠ : (معدلة ومتممة بأمر ٩٧-١٣ المؤرخ في ٣١ ماي ١٩٩٧ والتي ستطبق ابتداءا من ٠١ جويلية ١٩٩٧) للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المـواد ٦ و ٦ مكرر و ٧ و ٨ من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة علـى التقاعـد قـبل تبليـغ قـ ـ ـ ـرار منـ ـح المـ ـعاش .
غير أن العامل الأجير الذي بلغ سن التقاعد القانونية كما هـي محـددة في المادة ٦ أعـلاه و لا يستوفي شروط العمل و الإشتراكات المطلوبة بمقتـضى المادة ٦ ، يستفيد من إعتـماد سنوات التأمين في حدود خمس(٥) سنوات و حسب الكيفيات الآتـ ـ ـية :

- خمس (٥) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبـ ـلغ ستـ ـين (٦٠) سنة .
- أربع (٤) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى و ستين (٦١) سنة .
- ثلاث (٣) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إثنين و ستين (٦٢) سنة .
- سنتان (٢) على الأكثر إذا كان العامل يبـلغ ثـلاث و ستـين (٦٣) سنة .
- سنة واحدة (١) على الاكثر إذا كان العامل يبلغ أربعة و ستين (٦٤) سنة .

يترتـب عن سـنوات التأمـين المعتمدة بهـذه الكيفـية دفع اشـ ـتراك تعويضى و مساهـ ـمة جزافـ ـية يتكـ ـفل بهـ ـما المستخـ ـ ـدم .
تعادل نسبة الإشتراك التعويضي مبلغ أقساط الإشتراكات المخصصة للتقاعد و الملقاة علـى عاتـق العامـل والمستخـ ـ ـدم .

يتشكل الوعاء المعتـمد كأساس لحـساب الاشـتراك من الأجر الخاضع للاشتراك الـذي تقاضاه العامـل أثـناء الشـهر الأخـير مـن العـمل .

يقـدر الإشـتراك التعويـضي باثـني عـشر (١٢) اشتراكا شهريا عـن كل سنة تكـون محـل دفـع الإشـتراك التعويـضي .

تعادل المساهـمة الجزافـية ثـلاث (٣) مـرات الأجـر الشـهري الخاضـع للإشـتراك عن كـل سـنة تكـون محـل دفـع الإشـتراك التعويضى .

وللإستـفادة من هذه الأحكام ، يجـب أن يكون العامل منتمـيا إلى قائـمة العمال منـذ سنتـ ـ ـ ـين (٢) على الأقـ ـل.

غير أنه، و لفترة انتقالية تنتهي في أجل لا يتعدى ستة (٦) أشهر إعتبارا من تاريخ صدور هذا الأمر، لا تخضع الإستفادة من هذه الأحكام لشرط الأقدمية داخل المؤسسة .

لا يمكـن أن يقـرر المستخدم إحالة العامـل المعني بهذه الأحكام على التقاعد إلا إذا التزم بدفع الإشتراك التعويضي و المساهمة الجزافية لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد .

المـ ـ ـادة ١١ : تكـ ـون في حكم فـ ـ ـ ـترات عـ ـ ـ ـ ـمل :

١) كـل فـترة تقاضـى خلالـها المؤمـن له تعويـضات يومـية للتأميـنات علـى المرض والـولادة و حـوادث العـمل و الأمـراض المهنـ ـ ـ ـية .

٢)كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعـترف هيئة الضمان الإجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافـه .

٣) كل فـترة استـفاد خلالـها المؤمـن لـه من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معـدل عجـ ـز نسبـ ـته ٥٠ % على الأقـل

٤) كـل فـ ـترة عطـ ـلة قانـونـ ـية مـدفـوعـة الأجـ ـ ـ ـ ـر.

٥) كـل فـ ـترة أدى خلالـها العامـل الـتزامات الخدمـة الوطنـية .

٦) كـل فـ ـ ـترة أديـ ـت خـ ـلالـها التعبـ ـئة العامـ ـ ـ ـ ـ ـة .

٧ ـ (أضيفت بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) كل فـترة استفاد خلالها المؤمـ ـن له تعويـضا بعـنوان التامـين عـن البطالـ ـة)

٨ ـ (أضيفت بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) كل فترة استفـاد خلالها المؤمـن لـه مـعاش التقاعـد المسـ ـ ـبق .

القسم الثانـ ـي

مبـــلغ المـــعاش

المــادة ١٢(قبل التعديل) : يحدد مبلغ المعاش ، بالنسبة لكل ســنة معتمدة بنسبة ٢،٥ % من الأجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة ١٩٥ ـ الفقرة ٢ من القانون رقم ٧٨- ١٢ المؤرخ في ٥ غشت سنة ١٩٧٨ والمتعــلق بالقانون الأساسي العام للعامــل والمحسوب وفقا للأحكــام المنــصوص عليــها فــي المـــادة ١٣ أدنــاه .

المادة ١٢ :(المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) يحدد مبــلغ المعاش بالنســبة لكل ســنة مثبــتة بنســبة ٢،٥ % من الاجر الشهري الخاضع لاشــتراك الضــمان الاجتماعي و المحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها فــي المــادة ١٣ ادنــاه .

المــادة ١٣(قبل التعديل) : يــــساوي الأجــر المعتــمد أساس لحــساب المعاش :

ـ أمــا أجــــر المنصــب الشــهري المتوســط المتــقاضى فــي السنة الأخـــيرة السابقة للإحــالــة عــلى التــقاعــد .

ـ و أما أجر المنصب الشــهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (٣) حيث يبلغ أجر المعني بالآمر أقــصاه خلال حياتــه المهنية إذا كان هــذا الأجــــر أحسن نفعا له .

المادة ١٣ : (أضيفت بالأمــر رقــم ٩٦-١٨ المـــؤرخ فــي ٠٦ جويلــية ١٩٩٦)

يــساوي الأجــر المعتــمد كأســاس لحــساب المــــــعاش : ـ

ـ إما الأجر الشهري المتوسط للسنوات الثلاث(٣)الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.

ـ و إما الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاث (٣) التي تقاضــى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياتــه المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له .

يــساوي الأجــر المعتــمد كأســاس لحساب المــعاش ، بصــفة انتقالــية ، الأجــر المتوســط الخاضــع لاشــتراك :

ـ السنتــين (٢) الأخيرتــين بالنسبة للعمــال المحالــين على التقاعــد أثناء الســنة الأولــى (١) مــن تطبــيق هــذا الأمــــر .

ـ ثــلاث (٣) ســنوات بالنســبة للعــمال المحاليــن على التقاعــد أثــناء الســنة الثانــية (٢) مــن تطبــيق هــذا الأمــــــر .

المادة ١٣ مكرر : (مــعدلة بالقانــون رقــم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) يساوي الأجــر المعتــمد أســاسا لحــــساب المــعاش :

- إما الأجـر الشهري المتوسـط و المتـقاضى في السـنوات الخمس (5) الأخيرة السابـقة للإحالـة علـى التقاعـد .

- و إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعني بالامر الأجر الأقـصى خلال حياتـه المهنـية إذا كان ذلك أكـثر نفعا له .

تطـبق الأحكـام المذكـورة أعـلاه ابتـداء من أول ينايـر سـنة ٢٠٠٠ .

يحسب الأجـر الشـهري المتوسـط على أساس أربع (٤) سنوات خلال فترة انتقالية ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وفـقا لنفـس الشـروط المذكـورة أعـلاه .

يتـم تحسـين هـذه الأجـور سنويا طبـق لأحكام المـادة ٤٣ أدنـاه .

المـــادة ١٤(قبل التعديل) : مـع مراعـاة أحكـام المادتـين ١١ و ٢٠ مـن هـذا القانـون ، لا يجـوز اعتـماد سـوى السـنوات أو الثلاثـيات ، الـتي قـضى منـها علـى الأقـل ١٨٠ أو ٤٥ يـوما مـن العـمل حسـب مقتـضى الحـــال .

غير أنه يجوز إجراء مقاصة بـين مجموع السـنوات أو الثلاثـيات المقضـية في العـمل .

المادة ١٤ : (معدلة بالأمـر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلـية ١٩٩٦) مـع مراعـاة أحكـام المادتين ١١ و ٢٠ من هذا القانون ، لا يجـوز إثبات سوى السنوات أو الثلاثـيات حسب الحالة التي قضى منها على الأقل مائـة وثمانيـن (١٨٠) يوما من العـمل أو خمسة و أربعـين (٤٥) يـوما مـن العـمل .

غير أنـه ، يمكـن اجـراء مقاصـة بـين الثلاثـيات من نفـس السـنة دون أن يتعـدى مجموعها أربـعة (٤) ثلاثـــيات لكل سـنة مدنـية .

المـــادة ١٥(قبل التعديل) : للمتقاعـد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحـق في الإستفادة من زيـادة في معاشـه يحـدد مبلغها السـنوي بـقـدر ٦٠٠ مـرة قيـمة معدل الساعـات فـي الأجـر الوطـني الأدنـى المضـمون .

لا يجـوز منـح صاحـب المعاش الواحد اكـثر من زيـادة واحـدة عـن الـزوج المكفول .

المادة ١٥ : (معدلة بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المـؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) إضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعـد الحـق في الإستـفادة من زيادة في معاشـه على الزوج المكفول، يحدد مبلغها بموجـب قـرار من الوزيـر المكـلف بالضمان الإجتماعـي بـناء على اقـتراح

من مجلس إدارة هيـ ـئة التقاعـ د لا يجـ وز مـ نح صاحب المـ عاش الواحـ د أكـ ثر من زيادة واحـ د على الـ زوج المكـ ـفـ ول .

المـ ـ ـادة ١٦(قبل التعديل) : لا يجـ وز أن يـ قل المبلغ السنوي للمـ عاش عـ ن قدر أدنى قيمته ٢٣٠٠ مـ رة قيـ مة معـ دل الساعات فـ ي الأجـ ر الوطـ ني الأدنـ ى المضمون .

المادة ١٦ : (معدلة بمرسوم تشريعي رقم ٩٤-٠٥ المؤرخ في ١١ افريل ١٩٩٤) ؟

المادة ١٦ : (مـ عدلة بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن٧٥ %من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .

إن الفرق بين الامتـ يازات الناتجـ ة عن السـ نوات المعتمدة بعنوان التقاعـ د والمبلغ الادنـ ى يكـ ون على عاتـ ق الدولـ ـة .

المـ ـ ـادة ١٧ (قبل التعديل) : لا يجـ وز أن يتـ عدى المبـ لغ السـ نوي الصافـ ـي للمـ عاش ، المزيـ د بعـ لاوة عن الـ زوج المكـ فول ، ٨٠ % مـ ن أجر المنصـ ب السـ نوي الإجمالي الذي يقتطع مـ نه مسبقا قسط الاشـ تراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المـ ادة ١٩٥ – الفـ قرة ٢ من القانون رقـ م ٧٨–١٢ المـ ؤرخ في ٥ غشـ ت ١٩٧٨ و المتعـ ـلق بالقانـ ـ ـون الأساسـ ـي العـ ام للعامـ ـ ـل .

غير أنـ ه يجـ وز إضافـ ة ٢ % عن كل سنة إلى النسـ بة المشار إليـ ها في الفـ قرة الأولـ ى أعلاه ، وذلك بـ عد تجـ اوز العـ مر الـ ذي ينشئ الحـ ق في مـ عاش التقاعد وفي حـ ـدود خمـ س (٥) سـ نوات لصالـ ح العامل الذي يبـ قى في منصب عمـ له .

المادة ١٧ : (معدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) مع مراعاة المادة ٢٤ من هذا القانون ، لا يمكن ان يتعدى المبلغ السنوي الصافي للمعاش ٨٠ % من الأجـ ر الخاضع للاشتراك الذي تقتـ طع منه اشتراكات الضـ مان الاجتماعـ ـي و الضريـ بة.

تطبق احكام الفـ قرة الاولى اعلاه على المعاشات التي تمت تصفيتها قبل صدور هذا الامر.

غيـ ر ان هـ ذا التطبـ يق لا يترتب عنه إثـ ر مالي سابق لتاريخ سريان هـ ذا الامـ ـ ر .

المادة ١٧ مكرر:(اضيفت بالأمر رقم ٩٦-١٨المؤرخ في٠٦جويلية ١٩٩٦) يتم حساب معاش التقاعد على اساس مجموع الاجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون

المادة١٧ : (معدلة بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) مع مراعاة أحكـ ام المادة ٢٤ من هذا القانـ ون يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعـ د ٨٠ % من الأجر

الخاضـــع لاشـتراك الضـمان الإجتماعـــي .

المادة17 مكرر : (معدلة بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) بغض النظر عن كل الأحكام الأخرى في هذا المجال ،لا يجوز ان يتعدى المبلغ الأقصى الخام المنصوص عليه في المادة ١٧ أعلاه خمس عشرة (١٥) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المــادة ١٨ : يمكن للمتقاعدين بمقتضى المادة ٩ أعلاه ، الاستفادة ، عند الاقتضاء من الزيادة على الغير ، المدفوعة للعجزة بمقتـضى التشريع الخاص بالتأميـنات الاجتماعية .

المـــادة ١٩(قبل التعديل) : يحدد تاريخ بدايـة التمتع بالمعاش في اليوم الأول من الشهرالذي يبلغ فيه المعنى بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للحقوق

المادة ١٩ :(معدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) يحدد تاريخ بدايــة التمتع بالمعاش من اليوم الاول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالامر سن التقاعد ، وذلـك عـند استيفائـه الشـروط المنشــئة للحقـوق .

وفي هـذه الحالة ، لا يمنح المعاش باي حال من الاحوال ، الا عند الانهاء الفعـلي للعمل.

الفصل الثانـي

أحكام خاصة بالمجاهـديـن

المـــادة ٢٠ : طبــقا لأحكـام المـادة ١٩٨ مـن القانـون الأساســي العام للعامل ، يستفـيد المجاهـدون كما جـاء تعريفـهم فـي التشريــع ، مـن أحكـام خاصة .

المـــادة ٢١ : تخفــض السـن المطلوبـة للإستـفادة مـن الحـق فـي معاش التـقاعــــد بخمـس (٥) ســــنوات.

و تخفـض السـن و مـدة الخدمـة المطلوبـين بالنسـبة للعجزة من جـراء حرب التحريـر الوطـني ، بسـنة عن كل قسط ، نسـبة ١٠% مـن العجـز ، و كل قسـط نسـبة ٥ % مـن العجـز يحسـب بمثابـة سـتة أشــــهر .

و تحسـب التخفيـضات من العجـز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، لنـشأة الحـق فـي مـعاش التقاعـد و لتصفيـته على حـد سـواء .

المـــادة ٢٢ : تحسب سـنوات المشاركـة الفعالـية في حرب التحريـر الوطني بضعـف مدتـها و ذلـك لنـشأة الحـق في مـعاش التـقاعـد و لتصفيـته على حـد سواء

و تؤخـذ فـي الإعتـبار بمقتـضى هـذه الأحكـام الفـترات الـتي قضاها المجاهـدون في صفـوف الجيـش الوطـن الشعبي و لم تعتـمد في إطـار النصـوص الـتي تحكم المعاشات العسكريـة كسـنوات غـير مضاعـ ـفة .

المـ ـ ـادة ٢٣ : تـقدر التخفيـضات عن العجـز المنصوص عليها في الفـقرة الثانـية من المـادة ٢١ أعـلاه ، و كذا فـترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعـفها كما نـص عليها في الفـقرة الأولـى من المادة ٢٢ أعـلاه ، بنسـبة ٣,٥% عـن كـل استحـ ـ ـقاق سـ ـ ـنوي قابـل للتصفـ ـية .

تـقـ ـدر الخدمـات غـير التي جـاء ذكـرها في الفـقرة السابقة على أساس نسبة ٢,٥% عن كل استحـقاق سـنوي قابـل للتصفـية .

المـ ـ ـادة ٢٤ (قبل التعديل) : تحـول النسـبة القـصوى المنـصوص عليـها في الفـقرة الأولـى من المـادة ١٧ من هـذا القانـون إلى ١٠٠% لفائـ ـدة المجاهـدين . و يجوز للمجاهدين الذيـن حصلوا على عـدد من الأقـساط السنويـة التي تخول لهـم الحق في الإستـفادة من مـعاش التقاعـد يساوي نسـبة ١٠٠% من أجـر المنصب الشهري و بناء على طلب منهم أن يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري ، و ذلك بغض النظر عن شروط السن

المادة ٢٤ :(معدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) ترفع النسبة القصوى المنصوص عليـها فـي المـادة ١٧ من هـذا ا لقانـون ١٠٠% لفائـدة المجاهديـن .

يمكن للمجاهدين الذين حصلواعلى عدد من الأقساط السنوية التي تنشئ الحق في معاش تقاعد يساوي ١٠٠% من الاجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي،ان يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري ، بناء على طلب منهم دون سواهم ، وذلك بغض النظر عن شروط السن .

المـ ـ ـادة ٢٥ (قبل التعديل): لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين بمقتضى هذه الأحكام عن مرة و نصف من مبلغ الأجـر الوطني الأدنى المضمون .

المادة٢٥ :(معدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) لا يمكن ان يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين ، بمقتضى هذه الاحكام ،عن مرتين و نصف (٢،٥) مـن مبـلغ الاجـر الوطـني الادنـى المضـمون .

المادة ٢٥ مكرر: (معدلـة بالقانـون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ فـي ٢٢ مارس ١٩٩٩) تعتـبر نفـ ـقات للتضامـ ـن الوطـ ـ ـني:

ـ الفرق التكميلي المدفوع بين المبلغ الناتج عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبـلغ المحدد في المادة ٢٥ أعلاه .

ـ الفرق بين النسبة القصوىالمنصوص عليها في المادة ١٧ المذكور أعلاه و النسبة المحددة في المـادة ٢٤ أعـ ـلاه . و تكون هذه النفقات على عاتق الدولة

المـ ـ ـادة ٢٦ : تراجع المعاشات التي تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق وفقا لأحكام هذا الفصل .

المـ ـ ـادة ٢٧ : يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد و المعاشات المدفوعة بمقتـضى التشريع المتعلق بالمجاهديـن .

المـ ـ ـادة ٢٨ (قبل التعديل): تتوقـف الاستـفادة مـن أحكـام هـذا الفـصل على قـضاء فـترة من العـمل الفـعلي تـساوي نصـف الفـترة المطلوبـة في المادتـين ٦ و ٥٩ من هـذا القانـون . ما عـدا إذا حصلت الوفـاة قـبل استيـفاء هـذا الشـرط .

المادة ٢٨ :(معـدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) تتوقف الاستفادة مـن أحكام هذا الفصل على قضاء فترة من العمل الفعلي تساوي نصف المدة المطلوبة فـي المادة ٦ من هـذا القانون ، ما عدا في حالة الوفاة الحاصلة قـبل استيفاء هـذا الشـرط .

عندما لا تستوفي الشروط المطلوبة في الفترة السابقة، يمكن للعامل المجاهد أن يتحصل على منحة التقاعـد إذا جمع نصف مدة العمل المذكورة في الفـترة الأولى في هـذه المادة .

المـ ـ ـادة ٢٩ : تكون الاشـتراكات المستحقة على أصحاب العـمل و الأجور من باب التخفيضات عن العجز وفـترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة ، بضعفـها على نفـقة الدولة و المجموعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المستخدمـة .

تعتمد مجانا التخفيـضات و الفـترات التي لا يمكن التكفل بها طـبقا لأحكـام الفـقرة أعلاه .

لا يكـون منـح مـعاش التقاعـد مرهـونا بالدفـع الرجـعي و المسبق ، لإقـساط الاشتراك المنصوص عليها في هذه المـادة .

(أضيفت بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) تكون علـى عاتق الدولـة اشتراكات التقاعد المستحقة على اصحاب العمل والاجراء ، من باب التخفيضات عن حالـة العجز وفـترة المشاركـة فـي حـرب التحريـر الوطني للعـمال الذيـن يمارسـ ـون نشاطهم فـ ـي القـ ـطاع الخـ ـاص .

الفصل الثالث

مـعاشـات ذوي الحـقوق

المـــادة ٣٠ : اثـر وفـاة صاحـب المـعاش او العامـل يستفـيد كل مـن ذوي حـقوقه من مـعاش منقـول وفـقا للشـروط المنصوص عليـها فـي هـذا القانون .

المـــادة ٣١ : يعتـــبر ذوي حـقـوق كـل مـــــن :

- الـــــــزوج .
- الأولاد المكـفولين كما جاء تعريفـهم فـي المــادة ٦٧ من القانون رقم٨٣ –١١المؤرخ في٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق ٢يوليو سنة ١٩٨٣ والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- الأصـــــــول المكفـولـــون .

المـــادة ٣٢ : تتوقف وجوبا استـفادة الـزوج من مـعاش منقول على زواجه الشـرعـي مـن الهـالـك .

المـــادة ٣٣ : لا تجوز المطالبة بمعاش منـقول إلا للأولاد الذيـن ولـدوا قبل الوفـاة أو خلال الخمسة و الثلاثمائـة (٣٠٥) يـوما التالـية لتاريـخ الوفـاة على الأكثر .

المـــادة ٣٤ : يحـدد مبـلغ كـل مـعاش مـن معاشـات ذوي الحـقوق علـى النحـــو التالـــــي :

- عنـدما لا يوجـد لا ولد ولا أحد من الأصـول ، يحـدد مبلغ المعاش المنقول للـزوج الذي بـقي على قيـد الحـياة بنسـبة ٧٥ % مـن مبـلغ مـــعاش الهالــــك .
- عـندما يوجد إلى جانب الزوج ، ذو حق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة ٥٠ % من المعاش المباشر ، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة ٣٠ % .
- وعندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو اكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة ٥٠ % من مبلغ المعاش المباشر، و يقتسم بالتـساوي ذوي الحـقوق الآخـرون ٤٠ % الباقـــية من مبلغ هذا المـعاش المباشـــر .
- و عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي ٩٠ % من مبلغ مـعاش الهالـك و هذا ضـمن حـد أقصى يبـلغ بالنسـبة لكل ذي حـــق ما يلـــي:
- ٤٥ % مـن المـعاش إذا كان ذو الحـق مـن أبنائــه .
- ٣٠ % مـن المـعاش إذا كان ذو الحـق مـن أصولـه .

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق ٩٠ % من مبلغ معاش الهالـك ، و إذا تجاوز مجموع المعاشـات هذه النسـ ـبة يجـ ـري تخفـ ـيض مناسـ ـب على المـ ـعاشات .

المـ ـادة ٣٥ : تراجع النسب الواردة في المادة السابقة كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

المـادة ٣٦ : لا تخضع الإستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك أو لأحد الأصول لشـ ـرط السـ ـن .

المـ ـادة ٣٧ : يجوز كذلك لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول

المـ ـادة ٣٨ : في حالة تعـ ـدد الأرامل ، يقسم المعاش المنقول بينـ ـهن بالتـ ـساوي .

المـ ـادة ٣٩ : إذا ما توفى الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولـ ـين بالتـ ـ ـ ـساوي .

المـ ـ ـادة ٤٠ (قبل التعديل) : في حالة تـ ـزوج الأرملة من جديـ ـد يلـ ـغي المعاش المدفوع لها و ينقل مبلغ هذا المـ ـعاش إلا الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين .

المادة ٤٠ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) في حالـ ـة تـ ـزوج الأرملة ثانـ ـية، يلـ ـغى المـ ـعاش الممنوح إياها و ينـ ـقل و يقـ ـسم بالتساوي على الأطـ ـفال المستفيديـ ـن من مـ ـعاش الأيلـ ـولة .

المـ ـ ـادة ٤١ (قبل التعديل) : إذا كان الهالك غير متمتع بمعاش ، تحسب مـ ـ ـعاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان بذلك التاريخ يستوفي شرطي العمر ومدة العمل ، وذلك دون أن يقل عدد السنين المعتمدة في حـ ـساب المـ ـعاش عـ ـن العشريـ ـن .

المادة ٤١ :(المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) إذا كان المتوفى غيرمتمتع بمعاش،تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته كما لوكان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن ومدة العمل وذلك دون ان يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمس عشرة(١٥) سنة .

المـ ـ ـادة ٤٢ (قبل التعديل) : يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في اليـ ـوم الأول مـ ـن الشـ ـهر الـ ـ ـذي يلـ ـي تاريـ ـخ الوفـ ـاة .

غير أنه يتم دفع المستحق من معاش الهالك الذي حل أجله بعد تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق على قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق و تاريخ أول مستحق من الامتيازات المنقولة .

المادة ٤٢ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) يحدد تاريخ بداية التمـتع بمعاشات ذوي الحـقوق غـداة الوفـاة .

تدفع مستحـقات المـعاش عنـد تاريـخ الوفاة إلى ذوي الحـقوق المذكوريـن في المـادة ٣١ مـن هـذا القانـون .

و عند عـدم وجـود ذوي الحقوق ، تدفع هذه المستحقات إلى ورثـة المتوفـى

الفصل الرابع

أحكـام مشـتركـة

المادة ٤٣ (قبل التعديل) : تراجع الأجورالمعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتها حسب تطورالنقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجرالأساسي للعـمال

المادة٤٣ :(المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) ترفع قيمة مـعاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول أبريل من كل سنة بقرارمن الوزيرالمكلف بالضمان الإجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد .

تحدد عوامل الزيادة المطبقة على الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات ونسبة الزيادة المطبقة على المعاشات التي تمت تصفيتها على أساس علاقة المبلغ المتوسط للتعويـضة اليومية للتأمين على المرض الممنوحة بنسبة ١٠٠% فيما يخص السنة الفارطة والسـنة المأخوذة بعين الاعتبار من قبل الهيئة المكلفة بتسيير فرع التأميـنات الاجتماعـية

المادة ٤٣ مكرر : (معدلة بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) ترفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه، ابتداء من اول مايو من كل سنة، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة هيـئة التقاعـد . يحـدد:

- معامل التحسين المطـبق على الاجـور المعتـمدة كأساس لحساب المعاشات الجديـدة .
- معامل رفـع القيـمة المطبـق على المـعاشات و المـنح المصـفاة .

المـادة ٤٤ : يجـوز الجـمع بين المـعاش المنقـول للزوج الباقـي على قيد الحياة مع مـعاش مباشـر يتـقاضاه عـن نشاطـه الذاتـي .

المـادة ٤٥ (قبل التعديـل) : لا يجـوز منح مـعاش الأصـول إلا فـي حالـة ما إذا كانـت المـوارد السنوية للمعـني بالأمر ، بما فيها المعاش لا تتجـاوز مبلغ الحد الأدنى المـشار إلـيه فـي المـادة ١٦ أعـلاه .

المادة ٤٥ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) لا يمكن منح معاش الأصول إلا في حالـة ما إذا كانـت الموارد السنوية لكل اصل على حـدة ، ما عـدا مبلغ المعاش ، لا تتجاوز مبلغ الحد الأدنى المذكور في المادة ١٦ من هـذا القانـون .

لا يمكن أن يتعدى الجمع بين عدة معاشات للأصول، مبلغا أقصى يحدد بموجب التنظيم .

المـــادة ٤٦ : تـدفـع المـعاشات المجـزأة فـي إطـار هـذا الـباب شـهريا وعـند حلـول أجـل الاستحــــقاق .

المـــادة ٤٧ : تؤسـس منحـة تقاعد لصالح العمال البالغين من العـمر ٦٥ سنة على الأقـل و الذيـن لا يستوفـون في هـذه السـن شـرط مـدة العمل و بإمكانهم إثبات خمس سـنوات على الأقـل أو عشريـن ثلاثـــــيا .

يجوز لـذوي حقـوق صاحـب منحـة تقاعـد متوفـى المطالبة بمنحة منـقولة وفقا للشروط المنـصوص عليـها فـي الفـصل الثالـث مـن هـذا البـاب .

تطـبق على هذه المـادة أحكـام المـواد ١٢ و ١٣ و ١٤ و ١٥ و ١٩ و ٤٣ و ٤٤ و ٤٥ و ٤٦ و ٥١ مـن هـذا القانـــــون .

اضيفت (بالقانون رقم ٩٩-٠٣ المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٩٩) تؤسس منحة للتقاعـد لصالح العـمال البالغـين سـن الستـين (٦٠) على الأقل و الذين لا يستوفـون في هذه السن شرط مدة العمل و بإمكانهم إثبات خمـس (٥) سـنوات او عشريـن (٢٠) ثلاثـيا بما فيها السنوات المعتـمدة في إطـار أحكـام المــادة ١٠ أعـــلاه .

البــاب الثالـــــــــــث

التــمويــــــل

المـــادة ٤٨ (قبل التعديل) : يتم تمويـل نفـقات التـقاعـد اعتمادا على قســط اشـتراك إجـباري محـدد بموجـب مرسـوم على نفـقة أصحاب العـمل و كذا المستفيدين المـشار إليـهم في المادة ٤ من هـذا القانــــون .

يخضع التمويل المشار إليه أعلاه إلى أحكام المادتـين٧٥-٧٦ من القانون رقم ٨٣-١١ المؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق ٢ يوليـو سنة ١٩٨٣ و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .

المادة ٤٨ : (المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) يـتم تمويـل نفقات التقاعد و مصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري ، محدد بموجب مرسوم تنفيذي ، يكون على عاتق المستخدم و المستفيد المذكورين في المادة ٤ من هـذا القانون .

يخضع التمويل المذكور أعلاه للمادتين ٧٥و٧٦ مـن القانون رقم ٨٣-١١ المؤرخ في ٢ يوليو سنة ١٩٨٣ و المتعـلق بالتأميـنات الإجتماعـية .

البـاب الرابـــــــع

التســــــيير

المـــادة ٤٩ : تسـير الاداءات المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص علـيها في الـمادة ٨٠ من القانون رقم ٨٣-١١ المـؤرخ في ٢١ رمضان عام ١٤٠٣ الموافق ٢ يوليو سـنة ١٩٨٣ و المتعلق بالتأمينات الاجتماعـية .

المـــادة ٥٠ : تحدد صلاحيات الهيـئات المشار إليها في المادة السابقة وتنظيـمها الإداري والمالـي وكذا سـيرها بموجـب مرســـوم .

البـاب ا امـــــــــس

أحكـام مختلـفة

المـــادة ٥١ : تعد معاشات و منح التقاعد قابلة للتـنازل عنـها و للحجز في نفس الشـروط المحـــددة للاجـــــور .

المـــادة ٥٢ (قبل التعديل) : تطبـق على هذا القانـون احكام المواد ٨٢ و ٨٥ و ٨٧ و ٩٠ و ٩٢ مـن القانـون رقـم ٨٣-١١ المؤرخ في ٢١ رمـضان سنة ١٤٠٣ الموافـق ٢ يوليـو سنة ١٩٨٣ و المتعلق بالتأميـنات الإجتماعـية .

المادة ٥٢ :(المعدلة بالأمر رقم ٩٦-١٨المؤرخ في ٠٦جويلية ١٩٩٦) تطبق على هذا الامر أحكام المواد ٨٢ ، ٨٥ ، ٩٠ ، ٩٢ من القانون رقم ٨٣-١١ المؤرخ في ٢ يوليو سنة ١٩٨٣ و المتعـلق بالتأميـنات الإجتماعـــية .

المـادة ٥٣ : لا يجوز دفع المعاشات و المنح المنصوص عليها في هذا القانـون خارج التـراب الوطـني إلا إذا قضت بذلك أحكام وردت في إتـفاق التعامل بالمثل أبـرم مع الجزائـر و في معاهـدات دولـية صادقـت عليها الجزائـر.

المـــادة ٥٤ : ينتـهي العـمل بأنظـمة التقاعـد المعمول بها إعتبارا من تاريخ دخـول أحكـام هذا القانـون حيز التطبـــيق .

المـ ـ ـادة ٥٥ (قبل الغائها بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦)

: يمـ ـنع إنشاء صناديق للتقاعـ ـد التكمـيلي مهـما كانـت طبيعـ ـتها .

البـ ـ ـاب السـ ـ ـ ـ ـ ـ ـادس

أحـكـام انتـقالـ ـية

المادة ٥٦ : تعتمد فترات العمل أوما في حكمها، المؤداة في إطار نظام أو عدة أنظمة للتقاعد بطل العمل بها ، من طرف الهيئات المشار إليها في المادة ٤٩ أعلاه ، وفقا لأحكام هـ ـذا القانون بالنسبة للمعاشات التي لم تتم تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق .

المادة ٥٧ :تسري أحكام المادتين ١٦ و٤٣ أعلاه ، على المعاشات التي تمت تصفيتها عنـد تاريخ دخـ ـ ـول هذا القانـ ـ ـون حـ ـ ـيز التطبـ ـيق .

المادة ٥٨ : تبقى منحة العمال الإجراء المسنين وكذا الإسعاف العمري المجريان عند دخول هذا القانون حيز التطبيق جاريين على نفقة الهيئات المنصوص عليها في المادة ٤٩ أعلاه ، وفقا لنفس الشروط و مع مراعـاة أحكام هـ ـذه المـ ـادة .

يحدد مبلغ منحة العمال الإجراء المسنين بقيمة المبلغ الأدنى المشار إليه في المادة١٦ أعلاه .

و يحدد مبلغ الإسعاف العمري ، بنسبة ٧٥% من مبلغ منحة العمال الإجـراء المسنـين .

المادة ٥٩ (قبل الغائها بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) :تخـفـض مـ ـدة الخمس عشرة سنة المشار إليها في المادة ٦ أعلاه، إلى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحـ ـي ، و ذلك على وجه انتقالي و لمد خمس سنوات إعتبارا مـ ـن تاريـخ دخـ ـول هـ ـذا القانـ ـون حـ ـيز التطبـ ـيق .

و تطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال الذين كان في إمكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن ١٥ سنة و ذلك بحكم انتمائهم إلى نظامهم التقاعـ ـدي الخاص .

المادة ٦٠ : تعتمد مجـ ـانا فـ ـترات العمل المـ ـؤدي قبل دخول الأنظمة السابقة للتأمين على الشيخوخـ ـة أو التقاعـ ـد حـ ـيز التطبـ ـيق .

لا يمكـ ـن فـ ـي أي حـ ـال من الأحوال أن يرفـ ـع اعتـ ـماد الفـ ـترات المشار إليها في الفقرة أعلاه ،عدد السنوات المعتبرة لإنشاء الحق و حساب المعاش إلى أكثر من خمس عشرة سنة أو عـ ـشر سـ ـنوات أثـ ـناء الفـ ـترة الانتقالـ ـية المشار إليها في المادة السابـ ـقة .

المادة ٦١ :دون الإخلال بأحكام المادة السابقة، يمكن لمستفيدي الثورة الزراعية أن يستفيدوا مجـانا من اعتـماد بعـض فـ ـترات العمل وفـقا للشـروط التالـ ـية :

ـ تعد بمثابة خمس سنوات من العمل السنتان الأوليان من الانضمام إلى التعاونية الإنتاجية .

ـ و تؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات لعمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتـمادها من بـاب التقاعـ ـد ، المـؤداة قبـل تاريـخ الانضـمام إلى التعاونـ ـية.

المادة٦٢ (قبل الغائها بالأمر رقم ٩٦-١٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٦) :يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الإشتراكات والمعاشات ونسب إعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم٧٨-١٢ المؤرخ في ٥غشت سنة ١٩٧٨ المشار إليه أعلاه ، و المتعلقة بتصنيف مناصب العـمل و تحديـد أجر المنصـب .

البـ ـاب السابـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـع

أحكـام نـهائـ ـ ـية

المادة ٦٣ : تحدد كيفـيات تطبـيق هذا القانـون عنـد الحاجـة بموجب مراسـ ـيم .

المادة ٦٤ :تحدد الشروط الخاصـة لتطبـيق هذا القانـون على الأشخاص المشار إليهم في المادة ٤ من القانون رقم٨٣-١١المؤرخ في٢١رمضان عام١٤٠٣الموافق ٢ يوليو سنة ١٩٨٣ و المتعلق بالتأمينات الإجتماعـ ـ ـية بموجب مرسـوم .

المادة ٦٥ :في إطار المادة ١٢٦ من القانون رقم ٧٨-١٢ المؤرخ في ٥ غشت سنة ١٩٧٨ و المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل تحدد الشروط و الكيفـيات الخاصة بمنح مـعاشات التقاعد للإطارات الشامية للأمة ، بموجـب مرسـوم .

المادة ٦٦ : تستـمد الأحكـام المتعلـقة بالعـسكريـين و الملحقـين بهـم فيـما يخـص معاشات التقاعـ ـد من هـذا القانـ ـ ـون .

المادة ٦٧ : تلـ ـ ـغى كل الاحكام المخالـ ـ ـ ـفة لهذا القانـ ـ ـون .

المادة ٦٨ : يدخل هذا القانـ ـون حيز التطبـيق إعتـبارا من أول ينايـ ـر سنة ١٩٨٤ .

المادة ٦٩ :ينشرهذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

ملحـ ـ ـ ـ ـ ـق رقـم ٠٢

ملف رقم ١٠٠٠٠١ قـ ـرار بتاريـخ ١٩٩٣/١٠/١١

قضـ ـية (م أ) ضـد : (الشركـة الوطنـية للنـ ـقل الـبري)

إحالة على التقاعد ـ عدم القيام بالإجراءات الواجبة ـ التسرع في إيقاف المرتب ـ نقض .

(المادة ٠٣/١٠ مـن القانـون رقم ٨٣ ـ ١٢ المؤرخ في ١٩٨٣/٠٧/٠٢ المتعلق بالتقاعد)

(اجتـــ ـــ ـــهاد المحكـمة العـليا)

من المقرر قانونا أنـه في جميع الأحوال ، لايجـوز الإقـرار بالإحالـة على التقاعـد مالـم يتـم منح الحـصة الأولى من المـعاش .

ولما ثبت ـ من قضـية الحال ـ أن الجـهة المستخدمة لم تتخذ الإجـراءات القانونية التي تقع على عاتقها من أجل إحالـة الطاعـن على التقاعد ، وبتصفية وضعيته الإداريـة والمالية ، وتسرعـت في إيقاف دفع مرتـبه ، فإن قـضاة الموضوع بعدم معاينتهم لهـذا الخرق أثناء نظر الدعوى فإنهم أساءوا تطبيق القانون وعرضوا قرارهم للنقض .

إن المحكمة العليا في جلستها العلانية المنعقدة بمـقرها الكائـن بشارع ١١ ديسمبر ١٩٦٠ ـ الأبـيار العاصـــــــــــمة .

بعـد المداولـة القانونـية أصـدرت القـرار الآتـي نـصه : ـ

بناء على المواد٢٣١، ٢٣٣، ٢٣٥، ٢٣٩، ٢٤٤، ٢٥٧، وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعـوى وعلى عريـضة الطـعن بالنقـض المودعـة بتاريـخ ٠٩ ديسمبر ١٩٩١ وعلى مذكـرة جـواب المطـعون ضـده .

بعـد الإستماع الى السيد/ تشنتشان عبدالحميد المستشار المقـرر في تـلاوة تقريـره المكتوب والى السيد/ غالم أحمد المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبـة .

حيث أن (م أ) طعن بالنقض في ١٩٩١/١٢/٠٩ بواسطة موكله الأسـتاذ/ الطاهـر بوسليو المحامي المقبول لدى المحكمة العليا، ضد القرار المؤرخ في ١٩٩١/٠٤/٢٣ الصادر عن مجلس قضاء المدية القاضي استئنافيا بإلغاء الحكم المعاد المؤرخ في ١٩٩٠/٠٦/٢٣ الصادر عن محكمة قصرالبخاري والذي قضى على المطعون ضدها بأن تدفع للطاعن راتبه الشهري إبتداء من شهر فيفري١٩٩٠إلى يوم النطق بالحكم وذلك بمعدل ٤،١٨٢،٣٩ دج وكذا مبلغ١٠,٠٠٠ دج تعويضا عن الأضرار اللاحقة به فيما يخص قبول الطعن بالنقض شكـلا

حيث ان الطعن بالنقض أستوفى أوضاعه القانونية فهو مقبول شكلا .

ـ ١) ـ مأخوذ من مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه المادة١٠من قانون١٢/٨٣الخاص بالتقاعد

ـ ٢) ـ مأخـوذ من إنعـدام الأساس القانونـ ـ ـ ـي .

ـ ٣) ـ مأخـوذ من قصـور وتناقـض الأسـ ـ ـباب .

عـن الوجـه الأول : الماخوذ من مخالـفة القانون والخطأ في تطبيـقه ، خرق المادة ١٠ من قانون رقم ١٢/٨٣ الخاص بالتقاعـ ـد .

حيث يتبين من وثائق الملف وحيثيات القرار المطعون فيه أن النزاع يتعلق بإحالة الطاعن على التقاعد وهو الإجراء الذي يتطلب شروط ، وضعها المشروع على عاتق الجهة المستخدمة وفي قضية الحال فإن المدعى عليها في الطعن لم تتخـذ الإجراءات القانونية التي تقع على عاتقها من أجل إحالة الطاعن على التقاعد بتصفية وضعيته المالية إداريا وماليا وتقديم الملف الى الصندوق الوطني للمعاش وتسرعت فقط بإيقاف دفع مرتبه وهذا مخالف لنص المادة ١٠ المشار اليها فإذا كان من حقها أن تحيله على التقاعد فكان عليها أان تحترم الإجراءات القانونية الواردة في المادة ١٠ المشار اليها وكان على قضاة القرار المطعون معاينة هذا الخرق للقانون من المدعى عليها في الطعن بالخصوص أن الطاعن دفع أمامهم بخرق المادة ١٠المحتج بها وعليه فالنعي بخرق القانون في محله، مما يجعل الوجه مؤسس .

لهـ ـذه الأسـ ـباب

قـررت المحكمة العليا : قـبول الطعـن بالنقـض شكـلا :

نقض وإبـطال القـرار الصادر عـن مجلس قـضاء المدية بتاريخ ١٩٩١/٠٤/٢٣ .

وإحالـة القضـية والأطراف الى نفس المجلس المذكور مكونا من هيـئة أخرى للفصل فيـها مـن جديـد وفـ ـق القانـ ـ ـ ـون .

بـذا صـدر القـرار ووقـع التصريح به في الجلسة العلانـية المتعـقدة بتاريـخ الحادي عشر من شهر اكتوبر سنة ثلاثـة وتسعين وتسعمائة وألـف من قبل المحكمة العليا الغرفـة الإجتماعـية المتركـبة من السادة

نعـرورة عـ ـمارة — الرئيـ ـس

تشنتشان حمـ ـيد — المستشار المقـ ـرر

حسانـي ناديـ ـة — المستـ ـ ـشار

وبحضور السيد/ غالم أحمد المحامي العام ، وبمساعدة حميد حمدي كاتب الضبط .